



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Compromiso organizacional y gestión educativa en la Unidad
Educativa Básica Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:

Castagneto Albán, Josefina del Pilar (ORCID: 0000-0002-7810-6513)

ASESOR:

Dr. Luque Ramos Carlos Alberto (ORCID: 0000-0002-4402-523X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2020

Dedicatoria

Jehová, el nombre de mi creador a quien debo mi existencia.

Mis padres: Yubor Castagneto Molestina y Carmen Albán quienes me orientaron con valores principios que guiaron mi camino.

Mi abuela: Josefina Sánchez viuda de Albán, la misma que me acogió en su hogar con cariño y disciplina me impulsó a ser una buena persona.

Agradecimiento

Cumpliendo con su mandato de ponerlo en primer lugar, agradezco a Jehová el altísimo sobre toda a la tierra.

A mi asesor pedagógico Dr. Carlos Alberto Luque Ramos, por impartir sus conocimiento y experiencia y calidez.

Agradezco a mi amiga que me impulso a seguir adelante con mis estudios Soc. Ana Vásquez Aguilar. Y a todos los maestros que pasaron por mis enseñanzas.

Índice de contenidos

Carátula.....	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumenvi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	7
III.METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	20
3.2. Variables y operacionalización.....	21
3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo.....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5. Procedimientos.....	24
3.6. Métodos de análisis de datos.....	24
3.7. Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
Anexos	

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de la población de estudio.....	20
Tabla 2	Estimación de confiabilidad, consistencia interna.....	23
Tabla 3	Nivel de Compromiso Organizacional	26
Tabla 4	Nivel de Gestión Educativa	26
Tabla 5	Relación entre Compromiso Organizacional y Gestión Educativa...	27
Tabla 6	Relación entre Compromiso Organizacional Afectivo y Gestión Educativa.....	28
Tabla 7	Relación entre Compromiso Organizacional De continuidad y Gestión Educativa.....	29
Tabla 8	Relación entre Compromiso Organizacional Normativo y Gestión Educativa	30
Tabla 9	Resultado de la prueba de normalidad.....	31
Tabla 10	Decisión estadística de Normalidad	31
Tabla 11	Relación general entre la variable compromiso organizacional y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020.....	32
Tabla 12	Relación general entre compromiso organizacional afectivo y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020.....	33
Tabla 13	Relación general entre la variable compromiso organizacional de continuidad y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020.....	34
Tabla 14	Relación general entre la variable compromiso organizacional normativo y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020.	35

Resumen

El presente trabajo de investigación, tiene como principal objetivo determinar la relación entre compromiso organizacional y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020; para lo cual se consideró un modelo basado en el tipo no experimental, de diseño correlacional, considerando como muestra de estudio al 100% de la población total, conformado por las 20 docentes. La técnica empleada, ha sido la encuesta, teniendo como instrumento el cuestionario, según modelo de Likert, que permitió recoger datos de las dos variables de estudio identificadas. El procesamiento de datos se realizó utilizando el programa estadístico SPSS versión 22, y se elaboraron cuadros y gráficos estadísticos. Entre los resultados obtenidos, se ha podido comprobar la hipótesis general, que existe una relación significativa entre compromiso organizacional y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020, ya que la correlación de Spearman $p=0,009$ ($p<0,01$) que arroja un valor de $0,566^{**}$, que equivale a una relación significativa.

Palabras clave:

Compromiso Organizacional – Gestión educativa – Afectivo, De continuidad y normativo.

Abstract

The main objective of this research work is to determine the relationship between organizational commitment and educational management in the Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020; for this, a model based on the non-experimental type, of correlational design, was considered, considering as a study sample 100% of the total population, made up of 20 teachers. The technique used was the survey, using the questionnaire as an instrument, according to the Likert model, which allowed data to be collected from the two identified study variables. The data processing was carried out using the statistical program SPSS version 22, and statistical tables and graphs were prepared. Among the results obtained, it has been possible to verify the general hypothesis, that there is a significant relationship between organizational commitment and educational management in the Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020, since the Spearman correlation $p = 0.009$ ($p < 0, 01$) which yields a value of 0.566^{**} , which is equivalent to a significant relationship.

Keywords:

Organizational Commitment - Educational Management - Affective, Continuity and normative.

I. INTRODUCCIÓN

Surge la necesidad de investigar sobre la existencia de una relación o no del compromiso organizacional y gestión educativa. En el ámbito internacional se presentan los resultados sobre el nivel de Compromiso organizacional del mundo en el año 2018 se recobró a su punto máximo del 65% de los empleados. El aumento de dos puntos frente al 2016 compensó la caída sufrida en el año anterior. Lo más notable fue el incremento en los empleados altamente comprometidos pasando del 24% al 27%, más elevado que el anterior del año 2015. Cada uno de los tres elementos que conforman el índice de compromiso mejoró, en el indicador “Hablar”, que mide el nivel con que el empleado aboga a favor de su empresa, el puntaje aumentó en un 68%, en el indicador “Permanecer”, el cual mide la probabilidad de que los empleados se queden en sus actuales trabajos, aumentó un punto al 61% de los empleados. En el indicador “Contribuir”, que evalúa la disposición a dar un esfuerzo extra, mejoró en dos puntos al 64% (Aow Hewitt, 2018).

Los resultados de tendencia globales del compromiso de empleados a nivel global el 65% logran + 2pts, dentro de los principales impulsores del compromiso son remuneración y reconocimiento +3, propuesta de valor del empleado +3, alta gerencia +2, oportunidades de carrera +2, infraestructura disponible +2 y dentro de los impulsores de mayor aumento positivo son talento y plantilla de personal +3, PVE+3, premios y reconocimientos +3, infraestructura disponible +2 y oportunidades de carrera y desarrollo +2.

En Norte América el 64% logra 0 pt dentro de los principales impulsores destacan: infraestructura disponible -1, propuesta del valor del empleado -2, remuneración y reconocimiento +1, alta gerencia 0, oportunidad de carrera y desarrollo +1 y PVE0, dentro de mayores incrementos positivos misión y visión +5, orientación al cliente +3, diversidad e inclusión +2, remuneración, reconocimiento +1, talento y plantilla de personal +1 (Aow Hewitt, 2018).

A nivel de Latinoamérica el 75% logra 0 pts dentro de los principales impulsores del compromiso se encuentra remuneración y reconocimiento 0, alta gerencia -1, infraestructura disponible 0, oportunidades de carrera -1, talento y plantilla de personal +2, remuneración y reconocimiento 0, dentro de los impulsores de mayor

aumento positivo está el talento y plantilla de personal +2, misión / valores +2, tareas diarias +1 y propuesta de valor del empleado +1 (Aow Hewitt, 2018).

En el país de Perú en el 2018 el Ministerio de Educación evaluó a 13 254 directivos, de los cuales el 74% (9 821) fueron ratificados en su cargo y el 26% desaprobaron (3 433), la Evaluación del Desempeño en Cargos Directivos de Institución Educativa de Educación Básica (EDDir) a directores y subdirectores designados se aplica cada 4 años con la finalidad de fortalecer la gestión institucional de las escuelas, certificando la continuación de docentes que desempeñan el puesto con transparencia, eficacia y eficiencia en sus cargos accedidos por medio de concurso nacional. Se evalúan procesos pedagógicos (planificación curricular, monitoreo y acompañamiento de la práctica docente, seguimiento de aprendizajes); cultura escolar (participación de la comunidad educativa y convivencia escolar) y gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la I.E (seguridad y salubridad, gestión de recursos educativos, matrícula y preservación del derecho a la educación y gestión transparente de recursos financieros), es así como el directivo demuestra compromiso por la mejora del logro de los aprendizajes (Ministerio de Educación del Perú, 2018).

En el ámbito nacional Ecuador premia e incentiva a directivos y docentes que realizan y forman parte de una buena gestión educativa, de acuerdo a la base de datos de la evaluación “Ser Maestro 2012”, 702 de 5.941 docentes en instituciones fiscales presenciales y regulares, recibieron incentivos. En total los docentes pueden acumular hasta 100 puntos (Ponce & Yépez, 2018).

Los docentes que obtuvieron un puntaje mayor de 79.5 recibían un bono anual de 900 dólares por 4 años; mientras que, los docentes con puntajes por encima de los 89.5 recibían 12.000 dólares. De acuerdo a los resultados se concluye que el incentivo para el cargo de directivo depende de otros factores. Dentro de los objetivos del Sistema Nacional de Evaluación para la implementación de evaluaciones se encuentra mejorar la calidad de la gestión del Ministerio de Educación y sus instancias desconcentradas, así como de las escuelas (Ponce & Yépez, 2018).

Actualmente el entorno organizacional ecuatoriano muestra una predisposición hacia el desequilibrio en los lazos laborales, en relación a la dinámica económica-

social desmejorada por la crisis económica y política, de las nuevas normativas existentes no institucionalizadas y ambiguas, y de organización del Estado que beneficia el movimiento interno de funcionarios públicos (Lima, 2016).

Es importante mencionar que dentro de los resultados de evaluación existieron docentes en el umbral de 79.5 puntos está por arriba de la mediana (76.54) y la media (75.72). De los 5929 docentes, 706 registran incentivos de 900 dólares, de los cuales 31 eran directivos y 2 directivos-docentes. Obteniendo puntajes en el rango valido de 79.5 y 89.5, mientras que de los 31 directivos que recibieron incentivos, solo 7 registran puntajes. De estos 4 obtuvieron puntajes por debajo de los 79.5 puntos (Ponce & Yépez, 2018).

En una investigación realizada en Guayaquil se obtiene como resultados que el 83,3% de los docentes, califican como eficiente a la gestión educativa, el proceso de enseñanza aprendizaje es eficiente. Según resultados obtenidos se estima que 83,3% de los docentes de Guayaquil, estiman un nivel eficiente a la gestión educativa, igualmente el proceso de enseñanza-aprendizaje ubicada en nivel eficiente (Espinoza, 2019).

Es muy importante investigar sobre compromiso organizacional y gestión educativa, entre otros porque se necesita un análisis crítico reflexivo, con perspectiva epistemológica, porque los aportes que pueden surgir desde los resultados pueden ayudar a dar respuesta a cuestiones y solución de problemáticas la corriente alquilar políticas educativas parece fundamental, especialmente las gestión de la educación fundamentadas en informes teóricos que permiten describir su esencia, naturaleza, propósito, efecto y tensión generada, permitiendo la contribución de la mejora de las políticas en sí. También se está considerando como fundamento empírico el conocimiento científico, observaciones directas por medio del recojo de datos y la relación entre ambas variables, partiendo de los datos obtenidos para ser aceptados o no. (Gomes & Diniz, 2018).

Así mismo se busca estudiar los niveles que existen sobre compromiso organizacional y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, se observan algunas deficiencias que impide brindar un servicio

educativo de calidad asimismo determinar si dichas variables se relacionan entre sí.

Para la formulación del problema se ha considerado: ¿Cuál es la relación entre compromiso organizacional y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020?

Para los problemas específicos se han considerado los siguientes:

¿Cuál es la relación entre compromiso organizacional afectivo y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020?, ¿Cuál es la relación entre compromiso organizacional de continuidad y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020? Y ¿Cuál es la relación entre compromiso organizacional normativo y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020?

En lo referente a la justificación, se han considerado: La justificación teórica, porque contribuye un nuevo conocimiento con fundamento teórico en el Enfoque tridimensional del compromiso, Teoría de Meyer y Allen y Teoría de las decisiones. También en el Enfoque sistemático, Modelo Comunicacional y Teoría de la administración de la educación.

La justificación práctica, porque contribuye a establecer la relación de compromiso organizacional y gestión educativa, de igual manera como su nivel de desarrollo influye en la calidad educativa es decir como ayuda en el logro de los aprendizajes y la convivencia saludable escolar entre los miembros de la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos.

La justificación metodológica, porque aporta nuevos instrumentos válidos y confiables que permiten identificar y describir su nivel de correlación de variables.

La justificación Social, porque beneficia a la comunidad de la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata. Asimismo, beneficia a la comunidad científica aportando nuevos hallazgos sobre la relación de las variables investigadas, también puede ser considerada como antecedente para futuros estudios en el campo educativo.

Respecto a la hipótesis general se ha formulado lo siguiente:

Hi: Existe relación significativa entre compromiso organizacional y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020. Y la nula H0: No existe relación significativa entre compromiso organizacional y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020.

En lo referente a las hipótesis específicas, se han considerado las siguientes:

H1: Existe relación significativa entre compromiso organizacional afectivo y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020.

H01: No existe relación significativa entre compromiso organizacional afectivo y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020.

H2: Existe relación significativa entre compromiso organizacional de continuidad y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020.

H02: No existe relación significativa entre compromiso organizacional de continuidad y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020.

H3: Existe relación significativa entre compromiso organizacional normativo y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020.

H03: No existe relación significativa entre compromiso organizacional normativo y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020.

En la investigación se formuló como objetivo general: Determinar la relación entre compromiso organizacional y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020.

Entre los objetivos específicos, se plantearon los siguientes: Establecer la relación entre compromiso organizacional afectivo y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020. Identificar la relación

entre compromiso organizacional de continuidad y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020. Y estimar la relación entre compromiso organizacional normativo y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes internacionales se ha consultado a

Lizote et al (2017) en su artículo Organizational commitment and job satisfaction: a study with municipal civil servants, en Brazil empleando el enfoque cuantitativo, tipo de estudio no experimental y el diseño descriptiva correlacional, las dimensiones estudiadas fueron afectividad y normativa instrumental, la muestra probabilística censal de fue de 311 trabajadores, utilizó como instrumento el cuestionario del modelo de Meyer y Allen, obtuvo como resultados: El menor valor se produce para la dimensión instrumental del compromiso, siendo 3,13 su promedio general, y el más alto por compromiso afectivo, con 4,47. En satisfacción, el promedio más bajo fue para colegas (3,77), seguido muy de cerca por el salario (3,85). El promedio más alto, alcanzando 4,38, fue la dimensión que evalúa la satisfacción con los superiores. Asimismo, concluyó que: Las asociaciones entre constructos manifestaron que la dimensión afectiva del compromiso muestra una relación significativa con la satisfacción. De la misma forma, pero con una relación negativa, la dimensión normativa asimismo muestra relación con la satisfacción laboral, indicando que cuanto mayor es el compromiso normativo de los empleados, menor es su satisfacción. En cuanto a la dimensión instrumental, no hubo relación con la satisfacción.

Palomino (2017) en su artículo Compromiso organizacional y tipos de contrato laboral en el hospital de seguridad social de Lima, en Perú empleando el enfoque cuantitativo, tipo de estudio no experimental y diseño de investigación descriptiva correlacional, las dimensiones estudiadas fueron afectiva, normativa y de continua, la muestra probabilística censal de fue de 86 trabajadores, utilizó como instrumento Inventario de Compromisos de Meyer & Allen, obtuvo como resultados: Aproximadamente el 65,3% de todos los trabajadores del hospital mostró un compromiso organizacional de nivel medio. Asimismo, concluyó que no se encontró relación significativa entre el compromiso organizacional y el tipo de contrato laboral. Los trabajadores con contrato estable obtuvieron una calificación más alta en comparación con aquellos con contrato inestable.

Yangali et al. (2018) en su artículo La relación de la toma de decisiones y la gestión educativa en docentes gestores de la universidad, en Perú empleando el

enfoque cuantitativo, tipo de estudio no experimental y diseño de investigación descriptiva correlacional, las dimensiones estudiadas fueron Gestión institucional, Gestión Pedagógica, Gestión comunitaria y Gestión administrativa, la muestra probabilística censal de fue de 84 docentes, utilizó como instrumento Lista de cotejo, obtuvo como resultados: Hay una correlación entre la toma de decisiones y la gestión institucional con una significancia de 0,038 ($p < 0,05$). existe relación entre la toma de decisiones y la gestión pedagógica ($p \leq 0,05$) y que la correlación es altamente negativa puesto que el valor del coeficiente de Pearson es -790, existe un alto nivel de correlación entre toma de decisiones y gestión comunitaria ($R = 0,917$) y existe correlación entre la toma de decisiones y la gestión administrativa. Asimismo, concluyo: que la correlación entre ambas es alta puesto que el valor del coeficiente de correlación de Pearson es 0,680 con el estadístico de la correlación de Pearson la variable toma de decisiones presentó un valor .491 de grado de correlación con la variable gestión educativa analizado en sus dimensiones gestión institucional, pedagógica, comunitaria, y administrativa siendo sus valores significativos.

Orihuela et al. (2019) en su artículo Gestión del talento humano y compromiso organizacional en una Universidad de Huancayo, en Perú empleando el enfoque cuantitativo, tipo de estudio no experimental y diseño descriptiva correlacional, las dimensiones estudiadas fueron afectiva, normativa y de continua, la muestra probabilística censal de fue de 360 docentes, utilizó como instrumento el cuestionario, obtuvo como resultados: Su escala de gestión del talento humano se fundamenta que la mayoría de los profesores manifestaron, un 59,5% en nivel bueno de gestión del talento humano, continuo al 23,4% nivel muy bueno, luego 16,5% nivel regular. Su nivel de compromiso organizacional se evidencia en la mayoría de los profesores igual que en el primer caso manifestaron un 55,4% estar en el nivel bueno, un 30,7% nivel muy bueno, luego 13,9% nivel regular. Asimismo, concluyó que hay una relación directa ($\rho = 0,912$) y muy significativa ($p\text{-valor: } 0,000$) entre gestión del talento humano y compromiso organizacional en la percepción.

Además, en el Ecuador, se consultó las siguientes investigaciones:

Hidrovo & Naranjo (2016), en su artículo Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la Puce Matriz Quito, en Quito empleando el enfoque cuantitativo, tipo de estudio no experimental y el diseño de investigación descriptiva correlacional, las dimensiones estudiadas fueron afectiva, normativa y de continua, la muestra probabilística censal de fue de 278 docentes, utilizó como instrumento el cuestionario, obtuvo como resultados: La correlación global es 0,314, la intensidad se considera media baja, es decir las dos variables no poseen de manera exacta los mismos valores, sin embargo existe una correlación en sentido directo. Asimismo, concluyó que existe una correlación directa ($\rho=0,912$) y altamente significativo (p -valor: 0,000) entre gestión del talento humano y compromiso organizacional en la percepción. Existe una correlación positiva y significativa entre percepción de justicia procedimental y compromiso organizacional en sus tres dimensiones (afectivo, normativo y de continuidad). Existe una correlación positiva y significativa entre percepción de justicia distributiva y compromiso organizacional en dos de sus dimensiones, afectivo y de continuidad. Existe una correlación entre la percepción de justicia interpersonal con compromiso afectivo (deseo) y una correlación positiva con compromiso de continuidad (necesidad). Existe una correlación entre percepciones de justicia informativa y compromiso organizacional en sus dimensiones, afectivo y de continuidad. Existe una correlación significativa entre percepción de justicia informativa y compromiso normativo.

Salazar (2018) en su Tesis de maestría Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana, en Quito empleando el enfoque cuantitativo, tipo de estudio no experimental y el diseño de investigación descriptiva correlacional, las dimensiones estudiadas fueron afectiva, normativo y de continua, la muestra probabilística censal de fue de 290 colaboradores, utilizó como instrumento el cuestionario de compromiso organizacional – modelo de tres componentes de compromiso (TCM) de Meyer y Allen, obtuvo como resultados: el 80% se sienten muy felices pasando todo el tiempo en la organización, El 55% de los colaboradores pronuncian que laboran por gusto más que por carencia, El 79% del personal señala que la organización le ha brindado mucho, sintiéndose en deuda. Asimismo, concluyó que coexiste

relación entre satisfacción y compromiso, asimismo, la satisfacción con el ambiente físico guarda correlación con el compromiso Afectivo. La satisfacción intrínseca del trabajo guarda relación con el compromiso Normativo. La satisfacción intrínseca del trabajo guarda relación con el compromiso afectivo.

Tello, L (2018) en su Tesis de maestría “Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua”, en Ambato empleando el enfoque cuantitativo, tipo de estudio no experimental y el diseño de investigación descriptiva correlacional, las dimensiones estudiadas fueron afectivo, normativo y de continua, la muestra probabilística censal de fue de 31 sujetos, utilizó como instrumento el cuestionario de Meyer y Allen consta de 18 ítems, obtuvo como resultados: un 42,8% siente un compromiso afectivo, un 38,1% posee compromiso de continuidad y el 53,9% muestra su compromiso de tipo normativo que le estimula a conservarse dentro de la organización. Asimismo, concluyó que el coeficiente de Spearman $\rho = -,108$ indica correlación inversa muy baja de variables. El valor de significancia ,401 valor mayor al de ($p > 0,05$) indica que no coexiste correlación lineal entre compromiso organizacional y satisfacción laboral.

A nivel local se revisó las investigaciones de Bazurto, Y (2016) en su tesis de maestría Incidencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional en una entidad pública ecuatoriana, quien empleo la metodología cuantitativa, con un diseño correlacional, y aplicando un Cuestionario a una muestra de 120 funcionarios, encontró la correlación de Pearson se consiguió un $r = 0,134$, se concluyó que la Satisfacción Laboral no existe relación significativa con el Compromiso Organizacional. la Satisfacción Laboral tiene una relación baja y significativa con el componente afectivo del Compromiso Organizacional con un $r = 0,270$.

Miño & Quinde (2017), en su tesis de maestría El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad educativa particular “futuros navegantes” de la ciudad de Guayaquil, quien empleo la metodología cuantitativa, con un diseño correlacional, y aplicando un cuestionario de 16 ítems a una muestra de 27 trabajadores, encontraron que existe relación

entre el Clima Organizacional y satisfacción laboral del recurso humano en la Unidad Educativa Particular “Futuros Navegantes” de la ciudad de Guayaquil.

Referente a la variable aprendizaje se consultó a Calderón et al. (2015) El compromiso organizacional surge producto de la interacción social, permitiendo que la organización perdure como medio social, propicia momentos para que los empleados con niveles altos de compromiso puedan compartir información entre sí, también es un estado psicológico antecesor de actuaciones anheladas en la institución, como: proactividad, entusiasmo y conducta ciudadana, al mismo tiempo se corresponde con la socialización y la cultura de la organización.

Desde una perspectiva epistemológica el compromiso organizacional incluye el buen trato, practica de valores, buenas relaciones interpersonales, competencias, acciones que reflejan un auténtico compromiso organizacional, por ende, es importante que el dirigente sea un buen líder, además alimenta las ganas de pertenencia, y en el rol mediador (Dávila y Jiménez, 2014)

Palomino (2019) Es una relación donde el empleador decide formar parte de una organización con el uso de sus facultades sin cohesión alguna, esta decisión puede darse desde lo personal, voluntario, afectivo, moral y calculado permite un nivel de identificación, siendo un elemento esencial en el desempeño del empleado dentro de la organización. Determina el desempeño, responsabilidad y aporte del trabajador, produciéndole satisfacción, estabilidad laboral, asimismo influyen las actuaciones del empleado comparte valores y metas organizacionales.

Prasetyo & Widianti (2020) quienes conceptualizan como una construcción psicológica que surge de la relación entre la organización y sus integrantes, presenta implicaciones para decisiones particulares para prolongar su permanencia en una organización. El compromiso posee una importancia, en especial en el desempeño de los trabajadores ya que es un referente en la meta de la visión y misión de la organización. Al mismo tiempo permite que sus trabajadores logren mayor responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones. Por tanto, el compromiso organizacional es cimienta de los empleados, si este es fuerte va existir mejor desempeño.

Por ende, el compromiso organizacional se relaciona con el nivel de personalización que posee un trabajador con su organización, dando lugar a una satisfacción y confort, donde el empleador se siente la necesidad de aportar por medio de su creatividad e innovación, demostrando ser competente (Dávila & Troncoso, 2018).

Compromiso organizacional afectivo, entendida como: Los vínculos afectivos por parte de un empleado que le permite sentirse miembro de la organización, sintiendo orgullo y amor, esa sensación agradable, actuaciones que le ayuda ser resiliente y aprende a superar sus dificultades, va depender en gran medida de las situaciones ambientales, brindan oportunidades de crecimiento y reconocimiento del valor del trabajo (Orgambidez & Almeida, 2018).

El compromiso organizacional desde una perspectiva epistemológica presenta cierto lazo social determinado entre colaborador y empresa creando un vínculo afectivo de identidad que reincide en un grupo de propósitos de proactividad, colaboración, responsabilidad extra y protección de la organización, si existe un mayor compromiso se logra mayor rendimiento en la empresa (Pohan et al, 2020).

Se relaciona con la categoría de identificación desarrollado por empleados; sentido de pertenencia, indica la necesidad de continuidad laboral; tiene mucha influencia la percepción personal de características objetivas y subjetivas de la organización, coexistiendo primordial para su complacencia, motivación competitiva y superación organizacional (Polo, 2017).

El Compromiso organizacional de continuidad es conocido también compromiso instrumental, las perspectivas de los trabajadores de seguir o salir de la organización se cimientan en sus logros o cómo serían valorados, se relaciona con los costos de salida de la organización y es cimentado sobre una base de relaciones y valores como elecciones potenciales. Es una presunta obligación de permanencia en la organización, donde prevalecen normas sociales y valores que influyen el compromiso del trabajador con la organización (Guerrero, 2016).

Compromiso organizacional normativo, se relaciona con el deber ser, es decir poseer lealtad por la organización y reciprocidad. En este tipo de compromiso se prioriza el respeto por normas, proceso de interacción y socialización realizada por la persona con el grupo; incluye retribuciones obtenidas, reconocimientos

alcanzados a lo largo del trabajo laboral, o apoyos que le hayan otorgado.

Se direcciona a la disposición favorable por la organización, son acciones voluntarias, no se encuentran sostenidas por sistemas formales (Osorio, 2016).

Sobre el Enfoque tridimensional del compromiso, donde uno de los representantes de este enfoque es Cohen, quien inicia su propuesta en los 60 definiendo el concepto de compromiso organizacional donde el fin esta direccionada a un meta, institución o individuo, de allí su naturaleza de modificarse de acuerdo al vínculo generado, al mismo tiempo indica 3 tipologías de variables: del entorno, organizacional y personal. En las primer se determinan las oportunidades, en la segunda se enfocan los estilos de liderazgo del directivo, políticas de recursos humanos, comunicación, grado de participación, naturaleza del trabajo y descripción del puesto, en las ultimas destacan la edad, antigüedad del cargo, expectativas en el trabajo, genero, motivación, afectividad, responsabilidades familiares y valores respecto al trabajo. Como segundo representa que aporta otro concepto como “contrato psicológico” está McNeil, describe que este término se da entre personas y empresas, la misma que se puede ser de naturaleza correlacional o transaccional. Después aparecen más representantes como Meyer, Herscovitch y Allen, siendo creadores de tres dimensiones: continuidad, afectiva y normativa. Además, acuñan el término estado psicológico que surge producto de la influencia o relación entre organización y sujeto, determinante para la continuidad en la misma (Neves, 2018).

En relación a la Teoría de Meyer y Allen, según los autores consideran que el compromiso es reflejo de un deseo, necesidad o deber del colaborador para persistir en la organización; existiendo un vínculo afectivo en tal sentido un individuo puede permanecer por otros vínculos costo-beneficio, no sintiendo la obligación de ser leal a su organización (Betanzos et al, 2017).

Acuñan las dimensiones: afectivo, de continuidad y normativo; la primera comprende el deseo relacionado con los vínculos emocionales, manifestando necesidades, expectativas o deber de permanencia en la organización; la segunda se relaciona con los costes financieros, físicos y psicológicos de salida de la organización determinada por la faceta calculadora referida a la subsistencia

de inversiones acumulados y que dejarla implica costo, por ende el sujeto calcula, evalúa las inversiones de tiempo y esfuerzo que perdería al tomar la decisión de abandonarla y la tercera con el sentimiento de obligación de permanencia en la organización referida al deber, aquí sale a relucir el sentido moral de la creencia de lealtad por la organización producto de haber recibido algún beneficio de la misma como pagos de colegiatura, capacitaciones entre otros beneficios que conducen a un sentido de gratitud (Guerrero, 2019).

Sobre la Teoría de las decisiones, explican las condiciones del comportamiento decisional racional, la misma sin ayuda de otros factores como costos, situaciones complejas, consecuencias secundarias permite el logro de la finalidad deseada, la interrogante surge si en las organizaciones existen síntomas de irracionalidad las metas se podrán lograr, es aquí donde aparece la teoría de la decisión racional, la misma que da por cerrada la posibilidad de deficiencia, las decisiones son ejecutadas por las organizaciones que al mismo tiempo forman sistemas. El proceso de las decisiones se da por medio de un proceso o fases, permitiendo dar valoración a un problema, conduciendo en la elección de un camino por medio de diversas acciones, asimismo, se logra mantener la armonía y eficiencia en la organización, siendo pieza fundamental en el proceso de planeación, cuando se tiene conocimiento de la oportunidad y meta (Di Matteo, 2018).

Desde un ámbito epistemológico la Gestión Educativa es una disciplina nueva de despliega de una cultura transdisciplinaria de la filosofía, psicología, sociología, ciencias sociales relacionada con la dialéctica entre los miembros de la escuela que permite arribar a la toma de decisiones y se ejecutan acciones concretas, siendo útil identificar su complejidad con el fin de conseguir objetivos y metas comunes. Es necesario reconocer las diferencias y semejanzas de la comunidad educativa coordinar esfuerzos, tomar decisiones, diagnóstico, diseño de estrategias, tareas, así como la organización, monitoreo y evaluación (Chacón, 2014).

Referente a la variable Gestión Educativa González (2018) define la gestión educativa no solo es una disciplina teórica. Su contenido disciplinario está determinado por la cotidianidad de la práctica educativa, ya que se enfoca en las acciones de manejo de sistemas educativos, sus instituciones en particular y en

general la gestión aplicada al ámbito educativo, cuyo objetivo se direcciona a la organización del trabajo en el ámbito educativo.

Gestión educativa es sinónimo de administración educativa incluye, organización y cultura escolar. Siempre es necesario que la responsabilidad general recaiga en un responsable para que sea apropiada, este debe poseer capacidad de liderazgo y experiencias del hacer cotidiano de las escuelas, cuyo fin es formar de manera integral a los educandos (Lemos, 2017).

Morales (2019) se interrelaciona con el trabajo directivo y pedagógico, que involucra las acciones de planificación y ejecución de tareas que dan lugar al funcionamiento de la institución educativa y aprendizaje integral del estudiantado, por ende, es muy importante que existan líderes pedagógicos, que realicen la gestión y otros agentes se encarguen de la enseñanza, y ambos se encuentren orientados a la administración del currículum escolar.

Al mismo tiempo su existencia es distinguido porque permite el desarrollo, cumplimiento de funciones primordiales en la institución educativa, la misión del director (a) es buscar cambios, por lo tanto, debe poseer algunas cualidades como soñador, visionario, preparación profesional, académica, destrezas y capacidades para cristalizar ese sueño en un plan de acciones objetiva, con estrategias logradas y exitosas. El propósito de la gestión educativa es concretizar esfuerzos que por medio de un trabajo coordinado se logren a metas comunes en bien de los integrantes de la escuela, este conjunto de operaciones, acciones y criterios de dirección del proceso educativo se redimensionan a una calidad educativa incluye cuatro dimensiones: La pedagógica y didáctica, organizacional, administrativa, y comunitaria, donde el inicio base es la participación colectiva, que incluye el involucramiento, concientización y consenso, para lograr los resultados planificados y ambicionados (Quintana, 2018).

Pelegrín (2019) argumenta que se encuentra determinada por el conjunto de tareas correlacionadas entre sí que promueve el equipo directivo de una institución educativa para facilitar el logro de los aprendizajes, estas actividades pedagógicas incluyen la planificación, organización, regulación y control, creación de condiciones solicitadas a nivel objetivo y subjetivo que garantice el líder pedagógico de forma eficiente. La gestión escolar se caracteriza por una visión

holística sobre las posibilidades verdaderas de una organización para solucionar situaciones o alcanzar metas determinadas. Estos conjuntos de acciones constituidas permiten el logro de un objetivo hace uso de los conocimientos de la administración, viene hacer el puente entre planificación y objetivos determinados que se intentan conseguir.

Gestión educativa organizacional, es entendida como: La dimensión organizacional permite la identificación de las maneras de organización de los integrantes de la escuela para un óptimo funcionamiento institucional, brinda una pauta para la sistematización y análisis de actividades relacionadas a los aspectos estructurales de cada institución educativa que se caracterizan por un estilo de funcionamiento (Sagredo & Castelló, 2019).

De igual manera esta dimensión por su importancia inherente permite la promoción y valoración del perfeccionamiento de habilidades y capacidades personales y colectivos, con la finalidad que la escuela se despliegue de forma autónoma, competente y flexible, donde se realicen ajustes y cambios en respuesta a las exigencias y realidades contextuales, siendo importante la clarificación de políticas institucionales que surgen de los elementos y visión que oriente la conducción de la gestión institución (Muzzio & Paiva, 2018).

Proporciona una sistematización y análisis de acciones relacionadas a aspectos estructurales, valorativos y organizativos en las instituciones educativas, las acciones se direccionan a una buena convivencia escolar, ya que por medio de esta dimensión se logran metas desde una perspectiva ordenada y armoniosa, dando espacio a que la escuela junto a sus actores educativos se asignen responsabilidades que les permita ser competentes, productivos y sostenibles, lográndose resultados positivos y favorables (Arias, 2017).

Gestión educativa pedagógica – didáctica es entendida como: la pieza fundamental dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje reúne importancia vital cuando es reconocida como suceso céntrico es decir las demás dimensiones giran torno a ella, porque el proceso de aprendizaje es multidimensional dentro del procedimiento de innovación y calidad educativa que involucra el compromiso de los actores educativos, la misma que se consolida en el logro de los aprendizajes, y son traducidos en resultados, experiencias educativas significativas que brindan

garantía exitosa dentro del proceso formativo de los estudiantes (Mendoza et al, 2017).

Por lo tanto, es un proceso completo dinamiza la actividad de la escuela, encaminada con el personal sobre recursos, medios, metodologías, personal docente y administrativos teniendo como visión el logro de objetivos y metas. Asimismo, permite a los educandos alcanzar sus metas de aprendizaje, adquiriendo habilidades y competencias indispensables para su futuro profesional y desarrollo integral (De La Cruz, 2017).

Se relacionan con las acciones del quehacer de los integrantes de la escuela direccionada al logro de los aprendizajes y desempeño docente enfocadas en el currículo nacional ya que la dimensión se enfoca a la planificación curricular, programas de estudio, actividades pedagógicas, acompañamiento de la práctica pedagógica, estilos de enseñanza, evaluación de los aprendizajes, proyectos educativos, actualización, asesoría técnico pedagógico y una serie de acciones que se desprenden de las mencionadas (Ministerio de Educación del Ecuador, 2020)

Gestión educativa administrativa es entendida como: las acciones que parten de la administración educativa que permite el favorecimiento del desarrollo de la dimensión pedagógica – didáctica, cada actividad se interrelaciona con la coordinación duradera de recursos humanos, materiales, financieros, cumplimiento normativo. Direccionadas a la optimización de recursos, control escolar e infraestructura (Tubay et al, 2016).

Se relacionan a las coordinaciones permanentes de los agentes educativos, optimización de tareas, tiempo y uso adecuado de recursos materiales, administración de recursos humanos, financieros que conduce a la toma de decisiones de calidad (Evaristo, 2019).

Gestión educativa comunitaria es entendida como: la interacción de la institución con la comunidad, ya que forma parte de ella, conociendo, entendiendo sus condiciones, necesidades y demandas. Por lo tanto, debe tener participación activa de la cultura comunitaria. Asimismo, involucra las relaciones de la escuela con el contexto social e interinstitucional, manifestando consideración por los padres de familia, organismos comunales, estatales, civiles, religiosas, etc. La

contribución de cada ente, se direcciona al logro de objetivos que facilite el establecimiento de alianzas estratégicas que den espacio a una mejora de la calidad educativa, siendo fundamental sus componentes ya que ello se une con la calidad educativa (Pino & Castaño, 2019)

Es un conjunto de acciones que suscitan la cooperación de los diversos actores en la toma de decisiones y acciones. Se contiene los aspectos culturales en que cada escuela supone las demandas, requerimientos y dificultades que recoge de su contexto. Se destaca el funcionamiento de los diferentes grupos de la comunidad educativa, aliados estratégicos y proyección social. Porque implica el trabajo articulado de padres de familia, estudiantes y directivos. Representación de la UNESCO en Perú (2011).

El Enfoque sistemático es el proceso educativo integrado (académicos o pedagógicos), como: planificación, implementación, organización, ejecución y evaluación. En el Enfoque Sistemático el proceso educativo está integrado por procesos pedagógicos y académicos como: planificación, implementación, organización, ejecución y evaluación. Dentro de la gestión administrativa se considera las fases de planificación, dirección, ejecución y control Chadwick (2006).

El Modelo Comunicacional nace en la mediados de los años 90, la idea surge de considerar a la organización como entidad y lenguaje de redes comunicacionales, siendo este mecanismo de relación de acciones, que presume una administración de destrezas de comunicación, las que facilitan la ocurrencia o no de acciones esperadas Representación de la UNESCO en Perú (2011).

Este modelo de comunicación difunde las diversas perspectivas de la cultura, en la escuela se deben generar proyectos educativos donde sea fundamental los cambios metodológicos comunicativos y un lenguaje fundamentado en un entorno comunicativo, de igual modo explica el perfeccionamiento y gestión de relaciones sociales dentro de los entornos virtuales y las relaciones interpersonales de interacción (Andrade, 2017)

La Teoría de la administración de la educación, es una disciplina importante y antigua como la educación, integrado por técnica, principios y procedimientos utilizados en el perfeccionamiento del sistema educativo, que admite el logro de

un excelente rendimiento a favor de la escuela y el entorno en general, por ende, la educación es una acción institucional, apta para ser administrada con fundamento técnico y teórico proporcionada por la teoría administrativa, la gestión educativa por su complejidad y extensión es considerada como sistema (Esquiagola, 2018).

La administración en el ámbito educativo es un soporte de ayuda permanente porque da respuesta a las necesidades de la gestión educativa, el rol que cumple cada actor educativo es determinante para la comprensión de supuestos administrativos, el director es el responsable de direccionar las metas de manera eficiente y eficaz, por ende, debe planificar, organizarse, dirigir, coordinar y controlar (García et al., 2018).

III. METODOLOGÍA

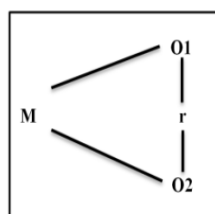
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación fue aplicada, este estudio implica la búsqueda generada del conocimiento con aplicación directa a los problemas del sector productivo y la sociedad. Se fundamenta esencialmente en los hallazgos tecnológicos de un estudio básico, se encarga del proceso unido entre teoría y producto (Lozada, 2014).

Este se basó en un diseño no experimental, porque no se manipularon variables, serán medidas tal cómo se encuentra formada la población en el instante que sean administrados los cuestionarios (Farroñay & Ancaya, 2016). También descriptiva porque la investigación aborda detalles de atributos determinados que tiene un conjunto de sujetos. Además, fue correlacional, porque da a conocer las correlaciones que se instituyen entre las dos variables a estudio (Valencia, 2015). Por su naturaleza el estudio fue cuantitativo, pertenece al positivismo se fundamenta en el análisis estadístico. Es por ello que los resultados son expresados por medio de modelos matemáticos y/o estadísticos e indicadores, se efectúan antes de la recolección de datos. Presenta visión hipotética- deductiva, particularista, objetiva, los diseños cuantitativos, buscan relaciones de causa-efecto (Ñeco et al., 2018).

Este diseño se simboliza de la

siguiente manera:



Dónde:

O₁: Compromiso organizacional.

O₂: Gestión educativa.

r : Relación

M: Muestra: 20 docentes de la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1, Compromiso organizacional: Es la relación donde el empleador decide formar parte de una organización con el uso de sus facultades sin cohesión alguna, esta decisión puede darse desde lo personal, voluntario, afectivo, moral y calculado permite un nivel de identificación, siendo un elemento esencial en el desempeño del empleado dentro de la organización (Palomino, 2019).

Variable 2, Se interrelaciona con el trabajo directivo y pedagógico, involucra las acciones de planificación y ejecución de tareas que dan lugar al funcionamiento de la institución educativa y aprendizaje integral del estudiantado, por ende, es muy importante que existan líderes pedagógicos, que realicen la gestión y otros agentes se encarguen de la enseñanza, y ambos se encuentren orientados a la administración del currículum escolar (Morales, 2019).

3.3. Población, muestra y muestreo

La población, quedó integrada por la agrupación de elementos con características parecidas y que por medio de criterios se determinan la utilidad de su estudio. (Álvarez, 2018). Así mismo para efectos del estudio se consideró como muestra a toda la población, denominada población censal, debido a que los sujetos conforman un grupo reducido tomándose la decisión de trabajarse con la totalidad de la población (Raya, 2018). En ese sentido la población censal de estudio se conformó por 20 docentes pertenecientes a la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador.

Tabla 1. *Distribución de la población*

Género	Frecuencia
Masculino	4
Femenino	16
Total	20

Fuente: nómina de matrícula, 2020.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión, se consideró, a profesores con disponibilidad de tiempo en el día de la aplicación de los instrumentos.

Profesores con idóneas condiciones de salud, que posean deseos de participar de modo voluntario.

Criterios de exclusión, se consideró a profesores que no lograron responder en su totalidad los cuestionarios y que no asistieron en la fecha de aplicación.

Muestreo: su finalidad es el estudio de las correlaciones existentes entre distribución de una variable en la población blanco y la distribución de ésta variable en la muestra a estudio. Siendo esencial definir los criterios de inclusión y exclusión (Otyzen & Manterola, 2017). El tipo de muestreo aplicado en la presente investigación será no probabilístico, porque no depende de la probabilidad y la elección de los individuos a estudiar depende de ciertos criterios, (Rodríguez et al., 2019), es por eso que se denominó por conveniencia, porque permite elegir casos asequibles que admitan ser incluidos. Establecido por la accesibilidad y proximidad de los colaboradores con el investigador (Mendieta, 2015)

Unidad de análisis en este caso se consideró a los docentes de la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica para efectos del estudio fue la encuesta, técnica básica se utiliza para recabar datos primarios cuantitativos y cualitativos requieren de instrumentos adecuados para la estandarización del proceso de recopilación de datos y éstos puedan ser concretos, auténticos y logren ser analizados de forma uniforme y relacionado (Coral, 2018). El instrumento a fin de evaluar las variables, compromiso organizacional y gestión educativa, será el cuestionario. El cual es definido como el conjunto de varias interrogantes de acuerdo a las dimensiones de cada variable y permite recoger la opinión de los sujetos investigados (Evaristo, 2019).

El cuestionario para la variable Compromiso Organizacional tiene como significación estimar el nivel perceptivo de los docentes sobre el compromiso organizacional que observan en la unidad educativa. Se conformó por 3

dimensiones: Afectivo (7 ítems), De continuidad (6 ítems) y Normativo (7 ítems), los cuales dan lugar a 20 ítems. La escala de evaluación es ordinal, tipo Likert, los mismos que se responden a las opciones de, nunca (1), pocas veces (2), siempre (3).

El cuestionario para la variable de Gestión Educativa, tuvo como propósito medir la percepción respecto a la gestión pedagógica conformada por 4 dimensiones: gestión organizacional (5 ítems), gestión pedagógica - didáctica (5 ítems), gestión administrativa (5 ítems) y gestión comunitaria (5 ítems). Los mismos se conforman de 28 ítems. Siendo la escala de evaluación ordinal de tipo politómicas, cuya valoración de respuesta es: nunca (1), pocas veces (2), siempre (3).

De acuerdo a la validez y confiabilidad. La validez, es la cualidad del instrumento para medir características, es aquí donde se determina si mide o no según el propósito que fue creado (Quiñonez, 2018).

Para medir la validez de los instrumentos se aplicó la validación por criterio mediante el coeficiente de correlación de Pearson, estadística inferencial que muestra la intensidad de asociación lineal entre dos variables cuantitativas; es decir evaluar los rangos entre valores de dos variables. Por su parte para la validez de constructo se procedió a comprobar por medio de la validez de dominio total, a partir de los datos recogidos de la prueba piloto. Así mismo, para la validez por contenido fue validada por la experticia de tres jueces, todos profesionales y con amplia experiencia en el campo educativo, investigativo y excelente reputación (Dorantes et al, 2016).

La confiabilidad de los instrumentos se calculó aplicándose el coeficiente del alfa de Cronbach a través del aplicativo estadístico SPSS v25.

Confiabilidad: es la consistencia de los cálculos logrados por los mismos sujetos en ocasiones con diferentes conjuntos de reactivos equivalentes, subyace al error de medición de una sola calificación predice el rango de oscilación que puede suceder en el cálculo de resultado de factores (Polidoro et al., 2014). En el estudio se utilizará la prueba de confiabilidad alfa de cronbach prueba estadística predilecta para conseguir una estimación de confiabilidad, consistencia interna.

Tabla 2. Estimación de confiabilidad, consistencia interna

Variable	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
VD: Compromiso Organizacional	0.927	21
VD: Gestión Educativa	0.933	21

Fuente: Prueba piloto.

3.5. Procedimientos

Se estableció contacto con la directora de la unidad educativa, persona elegida para puntualizar los alcances del estudio y pactar un compromiso de acuerdos que permitirán la fácil aplicación de los instrumentos. Se determinaron fechas de las actividades virtuales a realizarse donde se conseguirán de manera formal por medio de una solicitud de autorización presentada por mesa de partes virtual, así como una carta de consentimiento informado para los docentes participantes en la investigación. Según la fecha pactada, se realizó la explicación a los docentes sobre el motivo de la evaluación junto con la entrega en formato virtual de los dos cuestionarios de estudio a cada participante para completarse de forma individual; al mismo tiempo se darán respuesta a dudas. Cabe mencionar que, concluidos ambos instrumentos, estos se recogerán y se brindará el agradecimiento correspondiente a cada persona que colaboró con el estudio.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para los análisis de información recabados se fundamentó en la estadística descriptiva, que permitió formular recomendaciones para sintetizar, de modo claro y sencillo, presentar la información del estudio en cuadros, tablas, figuras o gráficos (Rendón et al, 2016).

Así mismo, se comprobó cada objetivo mediante la estadística inferencial, se usa de manera exclusiva cuando se desea contrastar los resultados entre 2 o más grupos, o si se desea establecer las modificaciones en un mismo grupo, la inferencia es la elaboración de conclusiones iniciadas en las pruebas que se ejecutan con los datos conseguidos (Flores et al., 2017). Se aplicó una prueba de

normalidad para determinar si los datos provienen de una muestra normal o no normal, para determinar la prueba de correlación a utilizar. Considerando estos procedimientos fue necesario utilizar el software estadístico SPSS v. 22, y MS Excel 2013.

Para valorar las correlaciones se consideró el sustento realizado por (Yengle, 2014), quien indica que “cuando el coeficiente de correlación es positivo la relación entre las variables es directa y cuando es negativo la relación es inversa”.

Valor de la correlación	Interpretación
± 1	Correlación Perfecta
± 0.80 a ± 0.99	Muy alta
± 0.60 a ± 0.79	Alta
± 0.40 a ± 0.59	Moderada
± 0.20 a ± 0.39	Baja
± 0.01 a ± 0.19	Muy baja

3.7. Aspectos éticos

Para el presente estudio se aplicó los siguientes principios éticos:

Criterios de los aspectos éticos nacionales: Autorización al director de la institución, anonimato de sujetos encuestados y consentimiento para informar a los participantes.

Criterios de aspectos éticos internacionales:

Se respetó en todo instante los derechos de los autores consultados según normas APA, evitando caer en el plagio.

Se consideró en cuenta el consentimiento informado porque de esta manera pueden actuar libre y voluntariamente sin que nadie los pueda cuestionar.

Se tuvo en cuenta el anonimato para evitar críticas, señalamientos o cuestionamientos a los participantes.

Se respetó la autenticidad de los datos porque serán propios de la investigación sin modificar ninguno.

Dentro de los principios éticos considerados fueron:

Beneficencia, se respetará la autoría de la información que se tomará para hacer el estudio.

No maleficencia, con se causarán daños ni trastornos, a los miembros de la muestra.

Autonomía, habilidad del sujeto de considerar acerca de su propósito, que tiene como individuo para tomar sus propias decisiones.

Justicia, se procurará en todo instante ser equitativo en asignar censos y brindar apoyo al que lo necesite valorando su accionar público y legislado.

IV. RESULTADOS

Variable Compromiso Organizacional

Tabla 3

Nivel de Compromiso Organizacional

Calificación	Frecuencia	Porcentaje
Muy adecuado (74-100)	0	0%
Regularmente adecuado (47-73)	4	20%
Poco adecuado (20-46)	16	80%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario de Compromiso Organizacional, aplicado a docentes de la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020.

Respecto al nivel de compromiso organizacional, observamos en la Tabla 3, un 80% (16) de los encuestados, se evidencia un compromiso organizacional, en nivel poco adecuado; el 20% (4), se encuentran en nivel regularmente adecuado.

Variable Gestión Educativa

Tabla 4

Nivel de Gestión Educativa

Calificación	Frecuencia	Porcentaje
Alto (77-105)	0	0%
Regular (49-76)	2	10%
Bajo (21-48)	18	90%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario de gestión educativa, para profesores de la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020.

En cuanto a los resultados de gestión educativa, observamos en la tabla 4, que un 10% (2), muestran una calificación regular, en tanto 90% (18) está en calificación bajo.

Tabla 5

Relación entre Compromiso Organizacional y Gestión Educativa

			Gestión Educativa		Total
			Bajo	Regular	
Compromiso Organizacional	Poco adecuado	Recuento	16	0	16
		% dentro de Gestión Educativa	80.0%	0.0%	80.0%
	Regularmente adecuado	Recuento	2	2	4
		% dentro de Gestión Educativa	10.0%	10.0%	20.0%
	Total	Recuento	18	2	20
		% dentro de Gestión Educativa	90.0%	10.0%	100%

Fuente: Confección propia, basada en información procesada de SPSS22.

En la tabla 5, se representa el cruce de información entre la variable compromiso organizacional y gestión educativa, se puede apreciar que del total de 80.0% de los docentes que señalaron experimentar un compromiso organizacional poco adecuado y también experimentó un bajo nivel de gestión educativa. El 20.0% de los docentes manifestaron vivenciar regularmente adecuado un compromiso organizacional y 10.0% un nivel bajo de gestión educativa y el otro 10.0% nivel regular.

Tabla 6

Relación entre Compromiso Organizacional Afectivo y Gestión Educativa

			Gestión Educativa		Total
			Bajo	Regular	
Compromiso Organizacional	Muy adecuado	Recuento	0	1	1
		% dentro de Gestión Educativa	0%	5.0%	5.0%
	Poco adecuado	Recuento	16	0	16
		% dentro de Gestión Educativa	80.0%	0.0%	80.0%
	Regularmente adecuado	Recuento	2	1	3
		% dentro de Gestión Educativa	10.0%	5.0%	15.0%
	Total	Recuento	18	2	20
		% dentro de Gestión Educativa	90.0%	10.0%	100.0%

Fuente: Confección propia, basada en información procesada de SPSS22.

En la tabla 6, se representa el cruce de información entre la variable compromiso organizacional y gestión educativa, se puede apreciar que del total de 5.0% observan un compromiso organizacional muy adecuado con una gestión educativa regular. El 80.0% de los docentes que señalaron experimentar un compromiso organizacional poco adecuado y también experimentó un bajo nivel de gestión educativa. El 15.0% de los docentes manifestaron vivenciar regularmente adecuado un compromiso organizacional y 10% un nivel bajo de gestión educativa otro 10% nivel regular.

Tabla 7

Relación entre Compromiso Organizacional De continuidad y Gestión Educativa

			Gestión Educativa		Total
			Bajo	Regular	
Compromiso Organizacional	Poco adecuado	Recuento	15	0	15
		% dentro de Gestión Educativa	75.0%	0.0%	75.0%
		Recuento	3	2	5
		% dentro de Gestión Educativa	15.0%	10.0%	25.0%
	Regularmente adecuado	Recuento	18	2	20
		% dentro de Gestión Educativa	90.0%	10.0%	100.0%
Total					

Fuente: Confección propia, basada en información procesada de SPSS22.

En la tabla 7, se representa el cruce de información entre la variable compromiso organizacional y gestión educativa, se puede apreciar que del total de 75.0% observan un compromiso organizacional poco adecuado con una gestión educativa en nivel bajo. El 25.0% de los docentes que señalaron experimentar un compromiso organizacional regularmente adecuado, un 15% experimentó un grado bajo de gestión educativa y el 10.0% nivel regular.

Tabla 8

Relación entre Compromiso Organizacional Normativo y Gestión Educativa

			Gestión Educativa		Total
			Bajo	Regular	
Compromiso Organizacional	Poco adecuado	Recuento	16	0	16
		% dentro de Gestión Educativa	80.0%	0.0%	80.0%
	Regularmente adecuado	Recuento	2	2	5
		% dentro de Gestión Educativa	10.0%	10.0%	20.0%
Total	Recuento	18	2	20	
	% dentro de Gestión Educativa	90.0%	10.0%	100.0%	

Fuente: Confección propia, basada en información procesada de SPSS22.

La tabla 8, representa el cruce de información entre compromiso organizacional y gestión educativa, se puede apreciar que del total de 80.0% de los docentes que señalaron experimentar un compromiso organizacional poco adecuado y también experimentó un bajo nivel de gestión educativa. El 20.0% de los docentes manifestaron vivenciar regularmente adecuado un compromiso organizacional y 10.0% un nivel bajo de gestión educativa y el otro 10.0% nivel regular.

Análisis inferencial

Prueba de Normalidad

Se empleó para establecer la prueba utilizada para contrastación de hipótesis.

Pruebas:

Kolmogorov-Smirnov: para muestras mayores a 30 participantes.

Shapiro-Wilk: en muestras de 30 sujetos a menos.

Criterios para determinar la normalidad:

Sig. = $> \alpha$ aceptar H_0 = los datos proceden de una distribución normal.

Sig. $< \alpha$ aceptar H_i = los datos no proceden de una distribución normal.

Tabla 9 Resultado de la prueba de normalidad.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso organizacional	.257	20	.001	.827	20	.002
Gestión educativa	.217	20	.014	.908	20	.058

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Tabla 10 Decisión estadística de Normalidad:

Normalidad	
Sig. (V1) = 0,002	$< \alpha = 0,05$
Sig. (V2) = 0,058	$> \alpha = 0,05$

Interpretación: Se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk. También, se evidencia que uno de los valores de Sig., fueron mayores al nivel de significancia $\alpha = 0,05$, se determina aplicar el estadístico Rho de Spearman, pues los datos muestran no tener distribución normal.

Contrastación de Hipótesis

Prueba de hipótesis de objetivo general

Existe relación significativa entre compromiso organizacional y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020.

Tabla 11

Relación general entre la variable compromiso organizacional y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020.

			Compromiso Organizacional	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.566**
		Sig. (bilateral)	.	.009
		N	20	20
	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	.566**	1.000
		Sig. (bilateral)	.009	.
		N	20	20

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

En la tabla 11, se observa la correlación general entre compromiso organizacional y gestión educativa, se puede apreciar que se encontró una relación alta, directa y significativa al nivel 0,01. El coeficiente correlación fue de 0,566 y la significación bilateral 0,009. Se acepta la hipótesis de investigación: Existe relación significativa entre compromiso organizacional y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020.

Prueba de hipótesis de objetivo 1

Existe relación significativa entre compromiso organizacional afectivo y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020.

Tabla 12

Relación general entre compromiso organizacional afectivo y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020.

			Compromiso	
			Organizacional	Gestión
			Afectivo	Educativa
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional Afectivo	Coeficiente de correlación	1.000	.860**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	20	20
	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	.860**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	20	20

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

En la tabla 12, se evidencia la correlación general entre las variables compromiso organizacional afectivo y gestión educativa, se puede apreciar que se encontró una relación alta, directa y significativa al nivel 0,01. El coeficiente correlacional fue 0,860 y la significación bilateral 0,000. Se acepta la hipótesis de investigación 1: Existe relación significativa entre compromiso organizacional afectivo y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020.

Prueba de hipótesis de objetivo específico 2

Existe relación significativa entre compromiso organizacional de continuidad y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020.

Tabla 13

Relación general entre la variable compromiso organizacional de continuidad y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020.

			Compromiso	
			Organizacional	Gestión
			De continuidad	Educativa
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional De continuidad	Coeficiente de correlación	1.000	.310
		Sig. (bilateral)	.	.184
		N	20	20
	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	.310	1.000
		Sig. (bilateral)	.184	.
		N	20	20

Interpretación:

En la tabla 13, se observa la correlación general entre compromiso organizacional de continuidad y gestión educativa, se puede apreciar que no se encontró un coeficiente de .310 la significación bilateral fue de 0,184. Dando en aceptación a la hipótesis específica nula 2: No existe relación significativa entre compromiso organizacional de continuidad y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020.

Prueba de hipótesis de objetivo específico 3

Existe relación significativa entre compromiso organizacional normativo y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020.

Tabla 14

Relación general entre la variable compromiso organizacional normativo y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020.

			Compromiso Organizacional Normativo	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional Normativo	Coeficiente de correlación	1.000	.457*
		Sig. (bilateral)	.	.043
		N	20	20
	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	.457*	1.000
		Sig. (bilateral)	.043	.
		N	20	20

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (2 colas).

Interpretación:

En la tabla 14, se observa la correlación general entre compromiso organizacional normativo y gestión educativa, se puede apreciar que se encontró una relación moderada, directa y significativa. El valor del coeficiente de correlación fue de 0,457 y la significación bilateral 0,043. Aceptándose la hipótesis de investigación 3: Existe relación significativa entre compromiso organizacional de continuidad y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020.

V. DISCUSIÓN

Se verificó en forma muy puntual, los objetivos del presente estudio, de modo que se ha podido definir la relación existente entre Compromiso Organizacional y Gestión Educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020 se fundamentó en el Enfoque tridimensional del compromiso, donde se indica 3 tipologías de variables: del entorno, organizacional y personal. En las primer se determinan las oportunidades, en la segunda se enfocan los estilos de liderazgo del directivo, políticas de recursos humanos, comunicación, grado de participación, naturaleza del trabajo y descripción del puesto, en las ultimas destacan la edad, antigüedad del cargo, expectativas en el trabajo, genero, motivación, afectividad, responsabilidades familiares y valores respecto al trabajo (Neves, 2018). También la teoría de las decisiones, explican las condiciones del comportamiento decisional racional, la misma sin ayuda de otros factores como costos, situaciones complejas, consecuencias secundarias permite el logro de la finalidad deseada, la interrogante surge si en las organizaciones existen síntomas de irracionalidad las metas se podrán lograr, es aquí donde aparece la teoría de la decisión racional , la misma que da por cerrada la posibilidad de deficiencia, las decisiones son ejecutadas por las organizaciones que al mismo tiempo forman sistemas (Di Matteo, 2018). De igual modo se fundamenta En el Enfoque Sistemático el proceso educativo está integrado por procesos pedagógicos y académicos como: planificación, implementación, organización, ejecución y evaluación. Dentro de la gestión administrativa se considera las fases de planificación, dirección, ejecución y control Chadwick (2006). De igual forma el Modelo Comunicacional, difunde las diversas perspectivas de la cultura, en la escuela se deben generar proyectos educativos donde sea fundamental los cambios metodológicos comunicativos y un lenguaje fundamentado en un entorno comunicativo. Y la Teoría de la administración de la educación admite el logro de un excelente rendimiento a favor de la escuela y el entorno en general, por ende, la educación es una acción institucional, apta para ser administrada con fundamento técnico y teórico proporcionada por la teoría administrativa, la gestión educativa por su complejidad y extensión es considerada como sistema (Esquiagola, 2018).

En cuanto al objetivo general, el análisis de la variable Compromiso Organizacional (Tabla 3), nos lleva a inferir que la gran mayoría de docentes, al mostrar un 80%, muestran un nivel “poco adecuado”. Asimismo, respecto al análisis de la variable Gestión Educativa (Tabla 4), observamos que el 90%, que son la gran mayoría de las docentes, evidencian un “bajo” nivel. Dentro de esta parte descriptiva, vemos que la relación entre Compromiso Organizacional y Gestión Educativa (Tabla 5) indica que del 80.0% de las docentes que afirmaron llevar una “poco adecuado” 80.0% de los docentes que señalaron experimentar un compromiso organizacional poco adecuado y también experimentó un bajo nivel de gestión educativa. El 20.0% de los docentes manifestaron vivenciar regularmente adecuado un compromiso organizacional y 10.0% nivel bajo de gestión educativa y el otro 10.0% nivel regular. Esto nos lleva a determinar que existe una relación significativa entre Compromiso Organizacional y Gestión Educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020. También Palomino (2017) investigó que aproximadamente el 65,3% de todos los trabajadores del hospital mostró un compromiso organizacional de nivel medio. Esto indica que el compromiso organizacional desde una perspectiva epistemológica presenta cierto lazo social determinado entre colaborador y empresa creando un vínculo afectivo de identidad que reincide en un grupo de propósitos comportamentales de proactividad, colaboración, responsabilidad extra y protección de la organización, si existe un mayor compromiso se logra mayor rendimiento en la empresa (Pohan et al, 2020).

La relación entre dimensión afectivo y variable Gestión educativa (Tabla 6), queda claro que del total de 5.0% observan un compromiso organizacional muy adecuado con una gestión educativa regular. El 80.0% de los docentes que señalaron experimentar un compromiso organizacional poco adecuado y también experimentó un bajo nivel de gestión educativa. El 15.0% de los docentes manifestaron vivenciar regularmente adecuado un compromiso organizacional y 10% un nivel bajo de gestión educativa otro 10% nivel regular. Se contrasta con lo hallado por Lizote (2017) Las asociaciones entre constructos manifestaron que la dimensión afectiva del compromiso muestra una relación significativa con la satisfacción y el nivel más alto fue el Compromiso afectivo, con 4,47. A quien se le reconoce como el conjunto de los vínculos afectivos por parte de un empleado

que le permite sentirse miembro de la organización, sintiendo orgullo y amor, esa sensación agradable, actuaciones que le ayuda ser resiliente y aprende a superar sus dificultades, va depender en gran medida de las situaciones ambientales, brindan oportunidades de crecimiento y reconocimiento del valor del trabajo (Orgambídez & Almeida, 2018).

Respecto a la relación entre dimensión De continuidad y Gestión educativa (Tabla 7), vemos que 75.0% observan un compromiso organizacional poco adecuado con una gestión educativa en nivel bajo. El 25.0% de los docentes que señalaron experimentar un compromiso organizacional regularmente adecuado, un 15% experimentó un bajo nivel de gestión educativa y 10.0% nivel regular. Tello, L (2018) en su investigación concluye que un 38,1% posee compromiso de continuidad, el cual es conocido también compromiso instrumental, las perspectivas de los trabajadores de seguir o salir de la organización se cimientan en sus logros o cómo serían valorados, se relaciona con los costos de salida de la organización y es cimentado sobre una base de relaciones y valores como elecciones potenciales (Guerrero, 2016). Ha teorizado Guerrero (2019) De continuidad se relaciona con los costes financieros, físicos y psicológicos de salida de la organización determinada por la faceta calculadora referida a la subsistencia de inversiones acumulados y que dejarla implica costo, por ende, el sujeto calcula, evalúa las inversiones de tiempo y esfuerzo que perdería al tomar la decisión de abandonarla.

Respecto a la relación de la dimensión normativo y la variable gestión educativa (Tabla 8), se observa que 80.0% de los docentes que señalaron experimentar un compromiso organizacional poco adecuado y también experimentó un bajo nivel de gestión educativa. El 20.0% de los docentes manifestaron vivenciar regularmente adecuado un compromiso organizacional y 10.0% un nivel bajo de gestión educativa y el otro 10.0% nivel regular. Compromiso organizacional normativo, se relaciona con el deber ser, es decir poseer lealtad por la organización y reciprocidad hacia ella. En este compromiso se prioriza el respeto por normas, proceso de interacción y socialización realizada por la persona con el grupo; incluye remuneraciones obtenidas, reconocimientos alcanzados a lo largo del trabajo laboral, o apoyos que le hayan otorgado. Se direcciona a la

disposición favorable por la organización, son acciones voluntarias, no se encuentran sostenidas por sistemas formales (Osorio, 2016).

En cuanto a la contrastación de la hipótesis del objetivo general, vemos que la relación general entre compromiso organizacional y gestión educativa (Tabla 11), observamos que existe una relación directa y significativa (0,01), siendo una correlación del 0,566 y su significación 0,009, lo que nos lleva a dar por aceptada que efectivamente existe relación entre compromiso organizacional y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020. Casi parecido a lo encontrado por Miño & Quinde (2017), encontraron que existe relación entre el Clima Organizacional y satisfacción laboral del recurso humano. También Yangali et al. (2018) concluye que la correlación entre ambas variables es alta puesto que la correlación de Pearson es 0,680 con el estadístico de la correlación de Pearson la variable toma de decisiones presentó un valor .491 de grado de correlación con la variable gestión educativa. El compromiso organizacional se relaciona con el nivel de personalización que posee un trabajador con su organización, dando lugar a una satisfacción y confort, donde el empleador se siente la necesidad de aportar por medio de su creatividad e innovación, demostrando ser competente (Dávila & Troncoso, 2018). Al mismo tiempo ha teorizado Orgambidez & Almeida (2018) compromiso organizacional afectivo, entendida como: Los vínculos afectivos por parte de un empleado que le permite sentirse miembro de la organización, sintiendo orgullo y amor, esa sensación agradable, actuaciones que le ayuda ser resiliente y aprende a superar sus dificultades, va depender en gran medida de las situaciones ambientales, brindan oportunidades de crecimiento y reconocimiento del valor del trabajo.

Respecto a la contrastación de la hipótesis 1, observamos en la correlación entre la dimensión afectivo y la variable gestión educativa (Tabla 12), que Rho Spearman fue 0,860 y la significación bilateral de 0.00, lo que nos lleva a determinar que existe una correlación directa y significativa, dando por aceptada la hipótesis acerca de que existe relación entre compromiso organizacional afectivo y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020. Similitud con Orihuela et al. (2019), concluye que hay una relación directa ($\rho=0,912$) y muy significativa (p -valor: 0,000) entre gestión del

talento humano y compromiso organizacional en la percepción. Los resultados se basan en lo propuesto por la Teoría de Meyer y Allen, según los autores consideran que el compromiso es reflejo de un deseo, necesidad o deber del colaborador para persistir en la organización; existiendo un vínculo afectivo en tal sentido un individuo puede permanecer por otros vínculos costo-beneficio, no sintiendo la obligación de ser leal a su organización (Betanzos et al, 2017). Fueron quienes acuñaron las dimensiones: afectivo, de continuidad y normativo. Gestión educativa es sinónimo de administración educativa incluye, organización y cultura escolar. Siempre es necesario que la responsabilidad general recaiga en una sola persona para que sea adecuada, este debe poseer capacidad de líder y experiencias del hacer cotidiano de las escuelas, cuyo fin es formar de manera integral a los educandos (Lemos, 2017).

Respecto a la contrastación de la hipótesis 2 (Tabla 13), se puede observar que compromiso organizacional de continuidad y gestión educativa, no tienen relación. El coeficiente fue de 0,310 y la significación bilateral 0,184. Aceptándose la hipótesis específica nula 2: No existe relación significativa entre compromiso organizacional de continuidad y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020. Diferente a lo encontrado por Hidrovo & Naranjo (2016) quienes concluyen que existe una correlación entre la percepción de justicia distributiva y el compromiso organizacional en afectivo y de continuidad. Sustento en el Enfoque sistemático conocido como proceso educativo integrado (académicos o pedagógicos), une la planificación, implementación, organización, ejecución y evaluación. En el Enfoque Sistemático el proceso educativo está integrado por procesos pedagógicos y académicos como: planificación, implementación, organización, ejecución y evaluación. Dentro de la gestión administrativa se considera las fases de planificación, dirección, ejecución y control Chadwick (2006). el compromiso organizacional se relaciona con el nivel de personalización que posee un trabajador con su organización, dando lugar a una satisfacción y confort, donde el empleador se siente la necesidad de aportar por medio de su creatividad e innovación, demostrando ser competente (Dávila & Troncoso, 2018).

En cuanto a la contrastación de la hipótesis 3, (Tabla 14) observamos en la correlación entre la dimensión normativo y la variable gestión educativa, que el valor correlacional fue 0,457 con una significación 0,043, evidenciándose una correlación directa y significativa en un nivel 0,05. Se dio por aceptada la hipótesis: existe relación entre compromiso organizacional normativo y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020. Salazar (2018) en su tesis encontró que la satisfacción intrínseca del trabajo guarda relación con el compromiso Normativo y la Satisfacción Laboral tiene una relación baja y Bazurto (2016) Existe una relación entre componente afectivo con un $r=0,270$. EL propósito de la gestión educativa es concretizar esfuerzos que por medio de un trabajo coordinado se logren a metas comunes en bien de los miembros de la escuela, este conjunto de operaciones, actividades y criterios de conducción del proceso educativo se redimensionan a una calidad educativa incluye cuatro dimensiones: La pedagógica y didáctica, organizacional, administrativa, y comunitaria, donde el inicio base es la participación colectiva, que incluye el involucramiento, concientización y consenso, para lograr los resultados planificados y ambicionados (Quintana, 2018).

VI. CONCLUSIONES

Luego de haberse analizado y discutido los resultados del presente estudio, consideramos las conclusiones siguientes:

1. Se determinó la existencia de relación entre compromiso organizacional y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020. Se encontró un nivel correlacional de 0,566 con significación a un nivel 0,01 y la significación bilateral 0,009. En otras palabras, compromiso organizacional se relaciona de manera directa con la gestión educativa.
2. Se estableció la existencia de relación entre compromiso organizacional afectivo y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020, hallándose un coeficiente de correlación de 0,8 y una significación a un nivel bilateral de 0,01, lo que nos demuestra que hay una correlación directa y significativa. Esto quiere decir que la forma como se desarrollen las acciones referidas al compromiso organizacional afectivo perturba la gestión educativa.
3. Se identificó que no existe relación entre dimensión De continuidad y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020, al obtenerse un valor de 0,310 con una significación bilateral de 0,184, por lo tanto, no existe una relación significativa.
4. Se estimó la relación entre compromiso organizacional normativo y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020, al observarse que el valor correlacional fue 0,457 con una significación 0,043, que nos lleva a concluir que existe una correlación directa y significativa a nivel 0,05.

VII. RECOMENDACIONES

Se podrían hacer las siguientes recomendaciones, tanto a nivel directivo, como a nivel docente:

1. A los miembros del distrito y de la Zona deben desarrollar talleres y seminarios virtuales que permita a los integrantes de la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, mejorar los niveles de compromiso organizacional y gestión educativa.
2. A los docentes participar de actividades sincrónicas y asincrónicas que involucren un aprendizaje para desarrollar un mejor compromiso organizacional afectivo para promover una sana armonía entre miembros de la escuela y así poder mejorar la gestión educativa para mejorar los aprendizajes en los educandos.
3. A los miembros del Equipo directivo deben ejecutar planes de mejora desde un trabajo remoto para superar los niveles deficientes en el compromiso de continuidad que ayude a fortalecer la gestión educativa.
4. A los miembros de la escuela deben poseer mucho compromiso organizacional de continuidad para mejorar su gestión educativa participando de las diversas actividades virtuales que se propongan a nivel institucional donde se continúen perfeccionando el quehacer educativo en beneficio de sus estudiantes, por ende, mejorar la calidad educativa.

REFERENCIAS

Arias, L. (2017) Gestión educativa y su relación con la práctica docente en instituciones educativas. \Tesis de maestría. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú

Andrade – Rodríguez, P (2016) Conceptual model of communication theories within project process, INNOVA Research Journal Revista mensual de la UIDE extensión Guayaquil, 2 (3), 42-51. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5920535.pdf>.

Ariane Polidoro – D, A., Dos Santos Alves, N. F., Ceretta Oliveira, H., Brito Guirardello (2014) Validez y confiabilidad de un instrumento de clasificación de pacientes pediátricos. Rev. Latino-Am. Enfermagem;22(4),598-603 DOI: 10.1590/0104-1169.3575.2457

Bazurto, Y (2016) Incidencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional en una entidad pública ecuatoriana. Tesis de maestría. Escuela superior politécnica del litoral, Ecuador.

Betanzos-Díaz, N., Rodríguez-Loredo, C. S., & Paz-Rodríguez, . (2017). Development and validation of a questionnaire on normative organizational commitment: a pilot study in Mexicans workers. Anales de Psicología, 33(2), 393-402. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.2.235211>

Calderón, J., Laca, F., Pando, M. & Pedroza, F. (2015). Relationship Between Mexican Workers' Organizational Socialization and Commitment. Psicogente, 18(34), 267-277. <http://doi.org/10.17081/psico.18.34.503>

Campos - Gónzales, J., Aspeé - Chacon, J., Espeleta – Sessarego, I., González - Suarez, H., & Gómez - Osorio, R. (2018). Analysis of the scientific production in politics and educational management published in SCIELO 2012-2015. [Análisis de la producción científica en política y gestión educativa publicada en SCIELO 2012-2015] Revista Electronica Educare, 22(3) doi:10.15359/ree.22-3.7

Chadwick, C. (2006). Tecnología educacional para el docente. Madrid, España: Paidòs-Ibèrica S.A.

Chacón, M., L. ((2014) Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad Omnia, 20 (2), 150-161. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73735396006>

De la Cruz - Bautista, E. (2017). Gestión pedagógica docente y ejecución instrumental en estudiantes de una Escuela Superior de Formación Artística. Propósitos y Representaciones, 5(2), 321 - 357. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.175>

Dávila - De León, C., & Jiménez - García, G. (2014). Sense of belonging and organizational commitment: prediction of well-being. Revista de Psicología (PUCP), 32(2), 271-302, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472014000200004&lng=es&tlng=es.

Dávila - Vera M, Troncoso – Andersen, C, 2018. Labor Practices and Organizational Commitment. Cienc Trab, 20 (63), 145-150, www.cienciaytrabajo.cl |

Di Matteo – Demirdjian, M. F. (2018) El lugar de la teoría en la construcción del objeto de investigación. decisiones teóricas que involucran un cambio epistemológico. Journal De Prácticas y Discursos: Cuadernos de Ciencias Sociales, 7(9), págs. 205-229. DOI: <http://dx.doi.org/10.30972/dpd.792808>

Esquiagola, E (2018) Gestión Educativa en las Instituciones Educativas según Gestión Institucional en el distrito de San Martín de Porres-Lima, 2018. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo, Perú

Evaristo, H (2019) Gestión educativa y gestión del talento humano en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 -2019. Tesis doctoral. Universidad Cesar Vallejos.

Fabián-Palomino, S. M. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017] Revista Gerencia y Políticas De Salud, 18(37) doi:10.11144/Javeriana.rgps18-37.cocl

Farroñan – Díaz, P. J., Ancaya Martínez, M D. (2016). Gestión administrativa y conocimiento de las tic en docentes de educación primaria de las instituciones educativas innova schools de San Juan de Lurigancho y Ate. Revista semestral de divulgación científica, 3 (1), <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5665676>

Flores-Ruiz E, Miranda-Novales MG, Villasís-Keever MÁ. The research protocol VI: How to choose the appropriate statistical test. Inferential statistics. Rev Alerg Mex.2017;64(3):364-370

García - Colina, F. J., Juárez - Hernández, S. C., & Salgado – G., L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. Revista Cubana de Educación Superior, 37(2), 206-216. Recuperado en 09 de octubre de 2020, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142018000200016&lng=es&tlng=es.

Gomes, S. D., & Diniz - Gomes de., S. (2018). Evaluation. Policies and Educational Management: articulations, interfaces and tensions. Educação & Realidade, 43(4), 1199-1216. <https://doi.org/10.1590/2175-623688386>

Guerrero, P (2019) Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un Banco Chiclayano, 2018. Tesis de maestría. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Perú

Guerrero Bejarano, M. A. (2016). El contrato psicológico y su relación con el compromiso organizacional. INNOVA Research Journal, 1(12), 44-51. <https://doi.org/10.33890/innova.v1.n12.2016.139>

Hidrovo, C. & Naranjo, K. (2016) Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la

Lemos, M. (2017). Collaborative agency in educational management: a joint object for school and community transformation. *Revista de Administração de Empresas*, 57(6), 555-566. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020170604>

Lima – Bandeira, M. (2016) *Compromiso Organizacional: Construyendo un mainstream para el análisis organizacional*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador]. Repositorio institucional. <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5969/1/PI-2016-09-Lima%20Bandeira-Compromiso%20organizacional>

Lizote - Suzete, A., Verdinelli, M. A., & Nascimento, S. D. (2017). Organizational commitment and job satisfaction: A study with municipal civil servants. *Revista De Administracao Publica*, 51(6), 947-967. doi:10.1590/0034-7612156382

Mendieta - Izquierdo, G. (2015) Informantes y muestreo en investigación cualitativa *Investigaciones Andina*, 17 (30), 1148-1150. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=239035878001>

Mendoza - Monzant, F. M.; Bolívar - Aparicio, M. E. (2016) teaching and integration of productive management education projects in rural schools, *Negotium*, 12 (35), 39-55. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78248283004>

Ministerio de Educación del Ecuador (2020) *Dimensión de Gestión Pedagógica* Recuperado de <https://educacion.gob.ec/>

Miño, C & Quinde, I (2017) *El Clima Organizacional Y Su Influencia En La Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La Unidad Educativa Particular “Futuros Navegantes” De La Ciudad De Guayaquil*. (Tesis de maestría) Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Ecuador.

Morales, K., Panes, R., Aguilera, H., Agurto, N., Bahamondes, M., & Olave, M. (2019). Actions and perceptions of educational management in schools

with migrant students. [Acciones y percepciones de la gestión educativa en escuelas con alumnado migrante] *Espacios*, 40(36) Retrieved from www.scopus.com

Muzzio, Henrique, & Paiva- Júnior, Fernando Gomes. (2018). Organizational Creativity Management: Discussion Elements. *Revista de Administração Contemporânea*, 22(6), 922-939. <https://dx.doi.org/10.1590/1982-7849rac2018170409>

Ñeco- Morote, L.; Baños- Hidalgo, M.; Bernal- Medrano, I.; Gonda- García, C.; Guilló - Cutillas, A.; Amatriain - Nerea M.; Leal -Paya, A.; Martínez - López, L.; Merafina, Mónica; Pina- Sánchez, R.; Valenciano - Nieto, G.; Santamaría - de la Rosa, S. (2018) Teorías sistémicas y paradigma de investigación performativa en los estudios superiores de danza. *El Artista*, 15. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87457958009>

Neves T, Graveto J, Rodrigues V, Marôco J, Parreira P. (2018) Organizational commitment, psychometric qualities and invariance of the Meyer and Allen Questionnaire for Portuguese Nurses. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021>

Orihuela, S. L. C., Mohamed, M. M. H., & Alejo, O. V. P. (2019). Management of human talent and organizational commitment in a university of huancayo. [Tesis de maestría Universidad de Huancayo] *Opcion*, 35(89-2), 1266-1288. Retrieved from www.scopus.com

Orgambidez, Alejandro, & Almeida, Helena. (2018). Predictors of Organizational Commitment in Nursing: Results from Portugal. *Investigación y Educación en Enfermería*, 36(1), e14. <https://dx.doi.org/10.17533/udea.iee.v36n1e14>

Osorio- Jaramillo, L., Ramos – Díaz E, Walteros - Astaiza. D (2016) Valores personales y compromiso organizacional: Más que una simple relación. *Revista de psicología y ciencias del comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*. 7 (2), 33-51.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-18332016000200004&lng=es&nrm=iso

Prasetyo, A., & Widyanti, S. R. (2020). The effect of organizational commitment towards employees' islamic performance. *Opcion*, 36(Special Edition 27), 981-993. Retrieved from www.scopus.com

Pelegrín - Rico, Y. Alonso - Rodríguez, S, H. (2019) Toward the educational management of the attention to the diversity. *Revista Científico Metodológica*. 68. La Habana. Retrieved from <http://scielo.sld.cu/>

Pino - Montoya, J. y Castaño - Gomez, M. (2019). Pertinencia y actualidad de la pedagogía amigoniana. *Revista Colombiana de Educación*, 77, doi: 10.17227/rce.num77-4925.

Pohan – Titiani, D., Matondang, Rahim, Y. (2020) Analysis of the Effect of Emotional Intelligence and Social Intelligence on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable (Case Study on the Supervision and Service Office of Customs and ExcisesMadya Type Pabean Belawan). *International Journal of Research and Review*, 7 (10), 130-139. https://www.ijrrjournal.com/IJRR_Vol.7_Issue.10_Oct2020/IJRR0019

Polo - Vargas J. D., Fernández - Ríos M., Bargsted, M., F.F. & Rojas-Santiago, M. (2017). The relationship between organizational commitment and life satisfaction: The mediation of employee engagement. *Universia Business Review*, (54), 110-145. doi: <http://hdl.handle.net/10486/681064>

Quintana-Torres, Yeny Emilce. (2018). Education Quality and School Management: A Dynamic Relationship. *Educación y Educadores*, 21(2), 259-281. <https://dx.doi.org/10.5294/edu.2018.21.2.5>

Rendón-Macías ME, Villasís-Keever MÁ, Miranda-Novales MG. Estadística descriptiva. *Rev Alerg Mex*. 2016; 63(4):397-407. <https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/230/387>

Representación de la UNESCO en Perú (2011) Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162>

Sagredo Lillo, Emilio y Castelló Tarrida, Antoni. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas en Chile. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-23. Doi. 10.15517/aie.v19i2.36895

Salazar, O (2018) Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana. Tesis (Maestría en Desarrollo del Talento Humano). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Gestión.

Tello, L (2018) Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua. Tesis de Maestría. Universidad Técnica de Abanto, Ecuador.

Tubay –Moreira.M., Peña Galeas, M., Cedeño Abril, E. J., Chang Muñoz, W. L. (2016) Management administrative and its incidence in the profitability and quality of the services to the users of an institution educational, 1 (4), 36-41. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6118761>

Yangali - Vicente, J. et al. (2018) La relación de la toma de decisiones y la gestión educativa en docentes gestores de la universidad. *INNOVA Research Journal*, 3 (8.1) pp. 60-76 DOI: <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.758>

Yengle, C. (2014). Guía de Métodos Estadísticos. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.

ANEXOS

Anexo 3 Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente Compromiso Institucional	El Compromiso Organizacional es la relación donde el empleador decide formar parte de una organización con el uso de sus facultades sin cohesión alguna, esta decisión puede darse desde lo personal, voluntario, afectivo, moral y calculado permite un nivel de identificación, siendo un elemento esencial en el desempeño del empleado dentro de la organización. (Palomino, 2019).	Determina el desempeño, responsabilidad y aporte del trabajador, produciéndole satisfacción, estabilidad laboral, asimismo influyen las actuaciones del empleado comparte valores y metas organizacionales, el empleador siente la necesidad de aportar por medio de su creatividad e innovación, demostrando ser competente, es un referente en la visión y misión de la organización incluye las dimensiones: afectivo, de continuidad y normativo.	Afectivo	- Identidad - Felicidad	De intervalo
			De continuidad	- Motivación en el sueldo - Seguridad de estabilidad	
			Normativo	- Obligación moral - Lealtad	
Variable dependiente Gestión Educativa	Se interrelaciona con el trabajo directivo y pedagógico, involucra las acciones de planificación y ejecución de tareas que dan lugar al funcionamiento de la institución educativa y aprendizaje integral del estudiantado, por ende, es muy importante que existan líderes pedagógicos, que realicen la gestión y otros agentes se encarguen de la enseñanza, y ambos se encuentren orientados a la administración del currículum escolar (Morales, 2019).	La gestión educativa permite concretizar esfuerzos por medio de un trabajo coordinado se logran metas comunes en bien de los integrantes de la comunidad educativa, este conjunto de operaciones, actividades y criterios de conducción del proceso educativo se redimensionan a una calidad educativa incluye cuatro dimensiones: organizacional, pedagógica- didáctica, administrativa, y comunitaria, donde el inicio base es la participación colectiva, que incluye el involucramiento, concientización y consenso, para lograr los resultados planificados y ambicionados.	Organizacional	- Participación - Instrumentos de gestión educativa	De intervalo
			Pedagógica – didáctica	- Prácticas pedagógicas. - Proyectos pedagógicos institucionales	
			Administrativa	- Toma de decisiones - Recursos humanos, materiales y financieros.	
			Comunitaria	- Proyección a la comunidad. - Aliados estratégicos	

Fuente: Elaboración propia.

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

A continuación, se presenta un cuestionario construido para medir el compromiso Organizacional, expresa tu opinión marcando con un aspa (x) el número de la alternativa de la escala por cada ítem que creas que se esté dando en tu institución. Se agradece su colaboración.

Datos informativos: Edad: () Sexo: Masculino () Femenino ()

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ÍTEMS		ESCALA				
		5. Nunca	4. A veces	3. Siempre	2. Casi siempre	1. Siempre
DIMENSIÓN 1: Afectivo						
INDICADOR: Identidad						
1	¿Poseo fuerte sentimiento de pertenencia por mi unidad educativa?	5	4	3	2	1
2	¿Realmente siento como si los problemas de esta unidad educativa fueran mis propios problemas?	5	4	3	2	1
3	¿Me siento como parte de una familia en esta unidad educativa?	5	4	3	2	1
4	¿Esta unidad educativa tiene un gran significado personal para mí?	5	4	3	2	1
INDICADOR: Felicidad						
5	¿Me siento emocionalmente vinculado con mi unidad educativa?	5	4	3	2	1
6	¿Disfruto hablando de mi unidad educativa con gente que no pertenece a ella?	5	4	3	2	1
7	¿Soy feliz laborando en esta unidad educativa?	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 2: De continuidad						
INDICADOR: Motivación en el sueldo						

8	¿El trabajo remunerado que percibo es una de las razones principales para seguir trabajando?	5	4	3	2	1
9	¿Tengo estabilidad económica trabajando en la unidad educativa?	5	4	3	2	1
10	¿Tengo pocas opciones de trabajo?	5	4	3	2	1
INDICADOR: Seguridad de estabilidad						
11	¿Permanecer en mi unidad educativa actualmente es un asunto de necesidad?	5	4	3	2	1
12	¿El trabajo realizado en la institución me brinda una estabilidad laboral?	5	4	3	2	1
13	¿Ahora mismo sería muy duro para mí dejar esta Institución, incluso si quisiera hacerlo?	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 3: Normativo						
INDICADOR: - Obligación moral						
14	¿Siento la obligación moral de actuar correctamente en mi Unidad Educativa?	5	4	3	2	1
15	¿El cumplimiento del reglamento institucional constituye un aspecto de respaldo moral?	5	4	3	2	1
16	¿Intervengo ante elementos de justicia que se pueden presentar en la unidad educativa?	5	4	3	2	1
17	¿Actuó con obligación moral para orientar acciones positivas en mi comunidad educación?	5	4	3	2	1
INDICADOR: Lealtad						
18	¿La unidad educativa merece mi lealtad?	5	4	3	2	1
19	¿Debo corresponder de acciones leales a esta unidad educativa?	5	4	3	2	1
20	¿Correspondo con el respaldo hacia la unidad educativa con las actividades que benefician a la unidad educativa?	5	4	3	2	1

Gracias por su participación

CUESTIONARIO PARA MEDIR GESTIÓN EDUCATIVA

N°

A continuación, se presenta un cuestionario construido para medir la gestión educativa, expresa tu opinión marcando con un aspa (x) el número de la alternativa de la escala por cada ítem que creas que se esté dando en tu institución. Se agradece su colaboración.

Datos informativos: Edad: () Sexo: Masculino () Femenino ()

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ÍTEMS		ESCALA				
		5. Nunca	4. A veces	3. Siempre	2. Casi siempre	1. Siempre
DIMENSIÓN 1: Organizacional						
INDICADOR: Participación						
1	¿El Director establece reuniones periódicas con todo el personal institucional?	5	4	3	2	1
2	¿El director establece pautas claras a los integrantes de la unidad educativa para que colaboren entre sí facilitando el aprendizaje?	5	4	3	2	1
INDICADOR: Instrumentos de gestión educativa						
3	¿Tiene Ud. conocimiento que en su I.E. se elabora documentos de gestión?	5	4	3	2	1
4	¿El director trabaja en función a lo consensuado en los instrumentos de gestión educativa priorizando el logro de los aprendizajes?	5	4	3	2	1
5	¿El Director acata las normas emanadas por el MINEDU y el Sector Educación, siendo referencias para construir los instrumentos de gestión educativa?	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 2: Pedagógica – didáctica						
INDICADOR: Prácticas pedagógicas						
6	¿Las capacitaciones programadas por la institución educativa contribuyen a mejorar el desempeño docente?	5	4	3	2	1
7	¿El equipo directivo establece prácticas de reconocimiento al buen desempeño docente?	5	4	3	2	1

8	¿Las acciones pedagógicas favorecen un acuerdo de clima de trabajo?	5	4	3	2	1
INDICADOR: - Proyectos pedagógicos institucionales						
9	¿El equipo directivo verifica la aplicación de estrategias de enseñanza y aprendizaje?	5	4	3	2	1
10	¿El equipo directivo conduce la planificación curricular.?	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 3: Administrativa						
INDICADOR: Toma de decisiones						
11	¿Se cumple la calendarización del año lectivo.?	5	4	3	2	1
12	¿El Director toma decisiones correctas para solucionar actos disfuncionales?	5	4	3	2	1
13	¿El Director distribuye todas las actividades educativas a cumplir durante el año académico, a todas las coordinaciones o jefaturas?	5	4	3	2	1
INDICADOR: Recursos humanos, materiales y financieros						
14	¿Las aulas y ambientes están equipados?	5	4	3	2	1
15	¿Se distribuyen adecuadamente los recursos que benefician el proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes?	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 4: Comunitaria						
INDICADOR: Proyección a la comunidad						
16	¿El equipo directivo promueve la implementación de proyectos de innovación que benefician a la comunidad ?	5	4	3	2	1
17	¿El director gestiona la organización de actividades culturales, para la comunidad ?	5	4	3	2	1
18	¿El director gestiona la organización de actividades deportivas para la comunidad ?	5	4	3	2	1
19	¿El director gestiona la organización de actividades proyección social para la comunidad ?	5	4	3	2	1
INDICADOR: Aliados estratégicos						
20	¿El equipo directivo fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes?	5	4	3	2	1
21	¿La institución educativa establece alianzas estratégicas?	5	4	3	2	1

Gracias por su participación

Anexo 5

Validez y Confiabilidad de los instrumentos (Piloto).

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL																				Suma de Ítems	
		AFECTIVO						DE CONTINUIDAD							NORMATIVO								
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20			
MUESTRA	1	3	2	2	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	2	2	3	2	3	2	1	59	
	2	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	2	84	
	3	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	70	
	4	1	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	69	
	5	4	5	3	5	3	4	4	5	3	5	5	4	5	4	1	4	5	3	5	2	79	
	6	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	70	
	7	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	2	84	
	8	3	2	4	2	3	3	3	2	4	2	2	3	2	5	3	3	2	4	2	2	56	
	9	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	3	4	3	71	
	10	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	73	
	11	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	3	5	3	84	
	12	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	1	48	
	13	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	74	
	14	4	2	3	2	1	2	2	4	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	4	2	49	
	15	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	76	
SUMA TOTAL		52	56	48	58	41	53	53	60	50	58	58	55	58	49	49	53	56	47	58	34	1046	
MEDIA		3.47	3.73	3.20	3.87	2.73	3.53	3.53	4.00	3.33	3.87	3.87	3.67	3.87	3.27	3.27	3.53	3.73	3.13	3.87	2.27	69.73	
VARIANZA		0.70	1.35	0.60	1.12	0.50	0.41	0.41	0.86	1.10	1.12	1.12	0.24	1.12	0.78	0.92	0.41	1.35	0.41	1.12	0.64	15.59	140.92

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	20

[illegible]

Estadísticas de fiabilidad

Validez de Pearson

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL																							validacion de criterio de Pearson (valido si es mayor a 0.20)	
		AFECTIVO							D1	DE CONTINUIDAD							D2	NORMATIVO								D3
ITEMS		1	2	3	4	5	6	7		8	9	10	11	12	13	14		15	16	17	18	19	20			
MUESTRA	1	3	2	2	4	3	3	3	20	4	5	4	4	3	4	24	2	2	3	2	3	2	1	15	59	0.34
	2	4	5	4	5	3	4	4	29	5	4	5	5	4	5	28	3	4	4	5	4	5	2	27	84	0.96
	3	4	4	2	4	2	4	4	24	4	2	4	4	4	4	22	4	4	4	4	2	4	2	24	70	0.29
	4	1	4	3	4	2	4	4	22	4	3	4	4	4	4	23	2	4	4	4	3	4	3	24	69	0.93
	5	4	5	3	5	3	4	4	28	5	3	5	5	4	5	27	4	1	4	5	3	5	2	24	79	0.40
	6	3	4	4	4	3	3	3	24	4	4	4	4	3	4	23	3	3	3	4	4	4	2	23	70	0.81
	7	4	5	4	5	3	4	4	29	5	4	5	5	4	5	28	3	4	4	5	4	5	2	27	84	0.81
	8	3	2	4	2	3	3	3	20	2	4	2	2	3	2	15	5	3	3	2	4	2	2	21	56	0.80
	9	3	4	4	4	2	3	3	23	4	4	4	4	3	4	23	5	3	3	4	3	4	3	25	71	0.44
	10	4	4	2	4	3	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	3	4	2	24	73	0.93
	11	4	5	4	5	3	4	4	29	5	4	5	5	4	5	28	3	4	4	5	3	5	3	27	84	0.93
	12	3	2	3	2	3	3	3	19	2	1	2	2	3	2	12	3	3	3	2	3	2	1	17	48	0.55
	13	4	4	3	4	3	4	4	26	4	3	4	4	4	4	23	3	4	4	4	3	4	3	25	74	0.93
	14	4	2	3	2	1	2	2	16	4	2	2	2	4	2	16	3	2	2	2	2	4	2	17	49	0.33
	15	4	4	3	4	4	4	4	27	4	3	4	4	4	4	23	3	4	4	4	3	4	4	26	76	0.43
																									0.81	
																									0.96	
																									0.33	
																									0.82	
																									0.48	

GESTIÓN EDUCATIVA																								validacion de criterio de Pearson (valido si es mayor a 0.20)		
DIMENSIÓN ORGANIZACIONA					D1	PEDAGOGÍA - DIDÁCTICA					D2	ADMINISTRATIVA					D3	COMUNITARIA							D3	V2
1	2	3	4	5		6	7	8	9	10		11	12	13	14	15		16	17	18	19	20	21			
3	4	5	4	1	17	3	3	4	5	4	19	4	3	4	4	1	16	3	3	4	5	4	5	24	60	0.49
4	5	4	5	3	21	4	4	5	4	5	22	5	4	5	5	3	22	4	4	5	4	5	4	26	69	0.95
4	4	1	4	1	14	4	4	4	2	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	4	23	55	0.57
1	4	3	4	2	14	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	2	18	4	4	4	3	4	3	22	55	0.95
4	5	3	5	1	18	4	4	5	3	5	21	5	4	5	5	4	23	4	4	5	3	5	3	24	63	0.24
3	4	4	4	3	18	3	3	4	4	4	18	4	3	4	4	3	18	3	3	4	4	4	4	22	58	0.68
4	5	4	5	3	21	4	4	5	4	5	22	5	4	5	5	3	22	4	4	5	4	5	4	26	69	0.68
3	2	4	2	1	12	3	3	2	4	2	14	2	3	2	2	1	10	3	3	2	4	2	4	18	44	0.84
3	4	4	4	1	16	3	3	4	4	4	18	4	3	4	4	1	16	3	3	4	4	4	4	22	56	0.04
4	4	1	4	3	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	4	3	22	58	0.95
4	5	4	5	1	19	4	4	5	4	5	22	5	4	5	5	3	22	4	4	5	3	5	2	23	64	0.95
3	2	1	2	3	11	3	3	2	4	2	14	2	3	2	2	3	12	3	3	2	3	2	1	14	39	0.29
4	4	3	4	1	16	4	4	1	3	4	16	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	4	3	22	54	0.95
2	2	1	2	1	8	2	2	1	4	2	11	2	4	2	2	3	13	2	2	2	4	4	2	16	35	0.95
4	4	1	4	1	14	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	3	19	1	4	4	4	4	1	18	51	0.25
																								0.59		
																								0.68		
																								0.95		
																								0.35		
																								0.77		
																								0.49		

Validez de Constructo

		Afectivo	De Continuidad	Normativo	Compromiso Organizacional
Afectivo	Correlación de Pearson	1	,844**	,874**	,969**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
	N	15	15	15	15
De Continuidad	Correlación de Pearson	,844**	1	,692**	,920**
	Sig. (bilateral)	,000		,004	,000
	N	15	15	15	15
Normativo	Correlación de Pearson	,874**	,692**	1	,905**
	Sig. (bilateral)	,000	,004		,000
	N	15	15	15	15
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,969**	,920**	,905**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	
	N	15	15	15	15

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

		Organización	Pedagógica Didáctica	Administrativa	Comunitaria	Gestión Educativa
Organización	Correlación de Pearson	1	,897**	,788**	,886**	,972**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000
	N	15	15	15	15	15
Pedagógica Didáctica	Correlación de Pearson	,897**	1	,862**	,829**	,948**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000
	N	15	15	15	15	15
Administrativa	Correlación de Pearson	,788**	,862**	1	,786**	,848**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,001	,000
	N	15	15	15	15	15
Comunitaria	Correlación de Pearson	,886**	,829**	,786**	1	,948**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,001		,000
	N	15	15	15	15	15
Gestión Educativa	Correlación de Pearson	,972**	,948**	,848**	,948**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	
	N	15	15	15	15	15

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Anexo 6: Matriz de validación de expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Tema: "Compromiso organizacional y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Víctor Zaballos Mata, Ecuador 2020".

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL El Compromiso Organizacional es la relación donde el empleador decide formar parte de una organización con el uso de sus facultades sin cohesión alguna, esta decisión puede darse desde lo personal, voluntario, afectivo, moral y calculado, permite un nivel de identificación, siendo un elemento esencial en el desempeño del empleado dentro de la organización. (Palomino, 2019).	Afectivo	Identidad	1 ¿Poseo fuerte sentimiento de pertenencia por mi unidad educativa?								X		X		X		
			2 ¿Realmente siento como si los problemas de esta unidad educativa fueran mis propios problemas?						X				X		X		
			3 ¿Me siento como parte de una familia en esta unidad educativa?					X		X			X		X		
			4 ¿Esta unidad educativa tiene un gran significado personal para mí?										X		X		
		Felicidad	5 ¿Me siento emocionalmente vinculado con mi unidad educativa?										X		X		
			6 ¿Disfruto hablando de mi unidad educativa con gente que no pertenece a ella?							X			X		X		
			7 ¿Soy feliz laborando en esta unidad educativa?						X				X		X		
	De continuidad	Motivación en el sueldo	8 ¿El trabajo remunerado que percibo es una de las razones principales para seguir trabajando?						X		X		X		X		
			9 ¿Tengo estabilidad económica trabajando en la unidad educativa?							X			X		X		
			10 ¿Tengo pocas opciones de trabajo?							X			X		X		
		Seguridad de estabilidad	11 ¿Permanecer en mi unidad educativa actualmente es un asunto de necesidad?										X		X		
			12 ¿El trabajo realizado en la institución me brinda una estabilidad laboral?							X			X		X		
			13 ¿Ahora mismo sería muy duro para mí dejar esta Institución, incluso si quisiera hacerlo?						X				X		X		
	Normativo	Obligación moral	14 ¿Siento la obligación moral de actuar correctamente en mi Unidad Educativa?								X		X		X		
			15 ¿El cumplimiento del reglamento institucional constituye un aspecto de respaldo moral?										X		X		
			16 ¿Intervengo ante elementos de justicia que se pueden presentar en la unidad educativa?							X			X		X		
		Lealtad	17 ¿Actuó con obligación moral para orientar acciones positivas en mi comunidad educación?						X		X		X		X		
			18 ¿La unidad educativa merece mi lealtad?										X		X		
			19 ¿Debo corresponder de acciones leales a esta unidad educativa?							X			X		X		
			20 ¿Correspondo con el respaldo hacia la unidad educativa con las actividades que benefician a la unidad educativa?										X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario sobre Compromiso organizacional"

OBJETIVO:

Medir el nivel de compromiso Organizacional de los docentes de la Unidad Educativa Básica Víctor Zaballos Mata, Ecuador 2020

DIRIGIDO A:

Docentes de la Unidad Educativa Básica Víctor Zaballos Mata, Ecuador 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Salinas La Torre Eddy Rosario

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

44748558

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Tema: "Compromiso organizacional y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Víctor Zeballos Mata, Ecuador 2020".

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/ RECOMENDACIÓN			
				1. En completo desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Parcialmente de acuerdo	4. De acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
GESTIÓN EDUCATIVA Se interrelaciona con el trabajo directivo y pedagógico, involucra las acciones de planificación y ejecución de tareas que dan lugar al funcionamiento de la institución educativa y aprendizaje integral del estudiantado, por ende, es muy importante que existan líderes pedagógicos, que realicen la gestión y otros agentes se encarguen de la enseñanza, y ambos se encuentren orientados a la administración del currículum escolar (Morales, 2019).	Organizacional	Participación	1	¿El Director establece reuniones periódicas con todo el personal institucional?										X	X				
			2	¿El director establece pautas claras a los integrantes de la unidad educativa para que colaboren entre sí facilitando el aprendizaje?										X	X				
		Instrumentos de Gestión Educativa	3	¿Tiene Ud. conocimiento que en su I.E. se elabora documentos de gestión?								X			X				
			4	¿El director trabaja en función a lo consensuado en los instrumentos de gestión educativa priorizando el logro de los aprendizajes?								X			X				
			5	¿El Director acata las normas emanadas por el MINEDU y el Sector Educación, siendo referencias para construir los instrumentos de gestión educativa?							X		X		X				
		Práctica pedagógicas	6	¿Las capacitaciones programadas por la institución educativa contribuyen a mejorar el desempeño docente?								X			X				
			7	¿El equipo directivo establece prácticas de reconocimiento al buen desempeño docente?											X		X		
			8	¿Las acciones pedagógicas favorecen un acuerdo de clima de trabajo?								X			X		X		
		Proyectos pedagógicos institucionales	9	¿El equipo directivo verifica la aplicación de estrategias de enseñanza y aprendizaje?								X			X		X		
			10	¿El equipo directivo conduce la planificación curricular. ?											X		X		
	Administrativa	Toma de decisiones	11	¿Se cumple la calendarización del año lectivo. ?							X			X		X			
			12	¿El Director toma decisiones correctas para solucionar actos disfuncionales?								X			X		X		
			13	¿El Director distribuye todas las actividades educativas a cumplir durante el año académico, a todas las coordinaciones o jefaturas?											X		X		
		Recursos Humanos, materiales y financieros	14	¿Las aulas y ambientes están equipados?											X		X		
			15	¿Se distribuyen adecuadamente los recursos que benefician el proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes?									X			X		X	
	Comunitaria	Proyección a la comunidad	16	¿El equipo directivo promueve la implementación de proyectos de innovación que benefician a la comunidad ?										X		X		X	
			17	¿El director gestiona la organización de actividades culturales, para la comunidad ?									X			X		X	
			18	¿El director gestiona la organización de actividades deportivas para la comunidad ?											X		X		
			19	¿El director gestiona la organización de actividades proyección social para la comunidad ?							X				X		X		
		Aliados estratégicos	20	¿El equipo directivo fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes?										X			X		
			21	¿La institución educativa establece alianzas estratégicas?												X		X	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario sobre Gestión Educativa”

OBJETIVO:

Medir el nivel de Gestión Educativa de los docentes de la Unidad Educativa Básica Víctor Zeballos Mata, Ecuador 2020

DIRIGIDO A:

Docentes de la Unidad Educativa Básica Víctor Zeballos Mata, Ecuador 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Salinas La Torre Eddy Rosario

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

44740558

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Tema: "Compromiso organizacional y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Víctor Zaballos Mata, Ecuador 2020".

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
COMPROMISO ORGANIZACIONAL El Compromiso Organizacional es la relación donde el empleador decide formar parte de una organización con el uso de sus facultades sin cohesión alguna, esta decisión puede darse desde lo personal, voluntario, afectivo, moral y calculado permite un nivel de identificación, siendo un elemento esencial en el desempeño del empleado dentro de la organización. (Palomino, 2019).	Afectivo	Identidad	1	¿Poseo fuerte sentimiento de pertenencia por mi unidad educativa?									X		X				
			2	¿Realmente siento como si los problemas de esta unidad educativa fueran mis propios problemas?										X		X			
			3	¿Me siento como parte de una familia en esta unidad educativa?						X		X		X		X			
			4	¿Esta unidad educativa tiene un gran significado personal para mí?										X		X			
		Felicidad	5	¿Me siento emocionalmente vinculado con mi unidad educativa?										X		X			
			6	¿Disfruto hablando de mi unidad educativa con gente que no pertenece a ella?								X		X		X			
			7	¿Soy feliz laborando en esta unidad educativa?								X		X		X			
	De continuidad	Motivación en el sueldo	8	¿El trabajo remunerado que percibo es una de las razones principales para seguir trabajando?							X		X		X				
			9	¿Tengo estabilidad económica trabajando en la unidad educativa?								X		X		X			
			10	¿Tengo pocas opciones de trabajo?								X		X		X			
		Seguridad de estabilidad	11	¿Permanecer en mi unidad educativa actualmente es un asunto de necesidad?								X		X		X			
			12	¿El trabajo realizado en la institución me brinda una estabilidad laboral?								X		X		X			
			13	¿Ahora mismo sería muy duro para mi dejar esta Institución, incluso si quisiera hacerlo?						X		X		X		X			
	Normativo	Obligación moral	14	¿Siento la obligación moral de actuar correctamente en mi Unidad Educativa?								X		X		X			
			15	¿El cumplimiento del reglamento institucional constituye un aspecto de respaldo moral?									X		X		X		
			16	¿Intervengo ante elementos de justicia que se pueden presentar en la unidad educativa?									X		X		X		
		Lealtad	17	¿Actué con obligación moral para orientar acciones positivas en mi comunidad educación?						X		X		X		X			
			18	¿La unidad educativa merece mi lealtad?								X		X		X			
			19	¿Debo corresponder de acciones leales a esta unidad educativa?								X		X		X			
			20	¿Correspondo con el respaldo hacia la unidad educativa con las actividades que benefician a la unidad educativa?								X		X		X			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario sobre Compromiso organizacional”

OBJETIVO:

Medir el nivel de compromiso Organizacional de los docentes de la Unidad Educativa Básica Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020

DIRIGIDO A:

Docentes de la Unidad Educativa Básica Víctor **Zevallos** Mata, Ecuador 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

RODUE GUERRERO Marco Antonio

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
---------------------	------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

00236840.

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Tema: "Compromiso organizacional y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Víctor Zeballos Mata, Ecuador 2020".

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN				
				1. En completo desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Parcialmente de acuerdo	4. De acuerdo	5. Muy de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO			
GESTIÓN EDUCATIVA Se interrelaciona con el trabajo directivo y pedagógico, involucra las acciones de planificación y ejecución de tareas que dan lugar al funcionamiento de la institución educativa y aprendizaje integral del estudiantado, por ende, es muy importante que existan líderes pedagógicos, que realicen la gestión y otros agentes se encarguen de la enseñanza, y ambos se encuentren orientados a la administración del currículum escolar (Morales, 2019).	Organizacional	Participación	1	¿El Director establece reuniones periódicas con todo el personal institucional?																
			2	¿El director establece pautas claras a los integrantes de la unidad educativa para que colaboren entre sí facilitando el aprendizaje?																
		Instrumentos de Gestión Educativa	3	¿Tiene Ud. conocimiento que en su I.E. se elabora documentos de gestión?																
			4	¿El director trabaja en función a lo consensuado en los instrumentos de gestión educativa priorizando el logro de los aprendizajes?																
			5	¿El Director acata las normas emanadas por el MINEDU y el Sector Educación, siendo referencias para construir los instrumentos de gestión educativa?																
		Práctica pedagógicas	6	¿Las capacitaciones programadas por la institución educativa contribuyen a mejorar el desempeño docente?																
			7	¿El equipo directivo establece prácticas de reconocimiento al buen desempeño docente?																
			8	¿Las acciones pedagógicas favorecen un acuerdo de clima de trabajo?																
		Proyectos pedagógicos institucionales	9	¿El equipo directivo verifica la aplicación de estrategias de enseñanza y aprendizaje?																
			10	¿El equipo directivo conduce la planificación curricular.?																
	Administrativa	Toma de decisiones	11	¿Se cumple la calendarización del año lectivo.?																
			12	¿El Director toma decisiones correctas para solucionar actos disfuncionales?																
			13	¿El Director distribuye todas las actividades educativas a cumplir durante el año académico, a todas las coordinaciones o jefaturas?																
		Recursos Humanos, materiales y financieros	14	¿Las aulas y ambientes están equipados?																
			15	¿Se distribuyen adecuadamente los recursos que benefician el proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes?																
	Comunitaria	Proyección a la comunidad	16	¿El equipo directivo promueve la implementación de proyectos de innovación que benefician a la comunidad ?																
			17	¿El director gestiona la organización de actividades culturales, para la comunidad ?																
			18	¿El director gestiona la organización de actividades deportivas para la comunidad ?																
		19	¿El director gestiona la organización de actividades proyección social para la comunidad ?																	
		Aliados estratégicos	20	¿El equipo directivo fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes?																
			21	¿La institución educativa establece alianzas estratégicas?																

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario sobre Gestión Educativa”

OBJETIVO:

Medir el nivel de Gestión Educativa de los docentes de la Unidad Educativa Básica Víctor **Zeballos** Mata, Ecuador 2020

DIRIGIDO A:

Docentes de la Unidad Educativa Básica Víctor **Zeballos** Mata, Ecuador 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ROQUE FUERRERO Marco Antonio.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
---------------------	------	-------	------	----------

MAFE
FIRMA DEL EVALUADOR

00236840.

Anexo 7

Autorización de aplicación del(os) instrumentos

SOLICITO: Autorización para Aplicación de Prueba Piloto

MSc. CARMEN MARCELA LEONES VERGARA

SEÑORA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA

No.179 "DR. JORGE LUIS AUZ LANDAZURI

Yo, Josefina del Pilar Castagneto Albán, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Universidad "César Vallejo", Sede Piura, con C.I. 0914697818, actualmente me encuentro en el curso Desarrollo del Proyecto de Investigación; dentro de los requisitos indispensable para obtener mi Grado Académico es necesario diseñar una Tesis mi persona ha decidido investigar el tema titulado **Compromiso Organizacional y Gestión Educativa en la Unidad Educativa Básica "Víctor Zaballos Mata", Ecuador 2020**, así mismo he seleccionado la Comunidad Educativa que representa su persona, para aplicar prueba piloto lo cual solicito a usted se digne autorizarme dicha acción.

La investigación pertenece al enfoque cuantitativo, responde al tipo de estudio no experimental correlacional; por ende, aplicaré dos cuestionarios "Compromiso Organizacional" y "Gestión Educativa" a 10 docentes del nivel primario.

La fecha y hora sugerida para realizar estas actividades están programadas de la siguiente manera: lunes 12 de octubre en horario de horas 9:00 a.m. y martes 13 de octubre en horario de horas 9:00 p.m., se aplicará un formulario virtual que será enviado el link a sus correos.

Por lo tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud.

Guayaquil, 05 de octubre del 2020

Josefina Castagneto Albán
Josefina del Pilar Castagneto Albán

C.I. 0914697818



CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Miguel Washington Acurio Armas, docente de la Unidad educativa, identificada con cedula N°091307218-7, de 48 años de edad, acepto de manera voluntaria que se me incluya como sujeto de estudio en la investigación denominado: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LA UNIDAD EDUCATIVA BÁSICA "VÍCTOR ZEBALLOS MATA", ECUADOR 2020**, dirigido por Josefina del Pilar Castagneto Albán Socióloga, con fines de investigación.

He recibido una explicación clara, completa sobre el carácter general del propósito de las evaluaciones y las razones específicas por las que se me examina. También he sido informado de los cuestionarios virtuales y demás procedimientos que se aplicaran; así como de la manera en que se utilizaran los resultados; no existe ningún tipo de riesgos, beneficios directos e indirectos de mi voluntariado en el estudio, entendiendo que mi participación como docente no repercutirá en mis actividades ni desempeño docente programadas por el Ministerio de educación; no haré ningún gasto, ni recibiré remuneración alguna por la participación en el estudio y pudiendo poner fin sin represalias ni sanción, si lo considero conveniente a mis intereses; se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, con un número de clave que ocultará mi identidad; si en los resultados de mi participación como docente se hiciera evidente algún problema relacionado con mi compromiso organizacional o gestión educativa en la unidad educativa, se me brindará orientación al respecto.

Atentamente,



Miguel Washington Acurio Armas

Piura, 16 de Octubre del 2020



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA
"DR. JORGE LUIS AUZ LANDAZURI"
Dirección: Sector Cisne II, calle "19" y la F
Correo electrónico: escuelajorauz179@hotmail.com
AMI 098403
Cantón - Guayaquil



Guayaquil, 8 de octubre del 2020

ATORIZACIÓN PARA APLICAR PRUBA PILOTO

AUTORIZA:

Yo, Carmen Marcela Leones Vergara con C.I. 0912997657 directora de la Escuela de Educación Básica Fiscal No.179 "DR. JORGE LUIS AUZ LANDADUZI" autorizo A **JOSEFINA DEL PILAR CASTAGNETO ALBÁN** con C.I. 0914697818 estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad "César Vallejo", Para que se aplique sus instrumentos de recojo de información para medir las variables. COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA, parte de investigación titulada.

COMPROMISO Y ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "VICTOR ZEBALLOS MATA"

Insumo la presente autorización a fin de que se le otorgue las facilidades correspondientes.

Atentamente,



Msc. Carmen Leones Vergara

DIRECTORA

GUAYAQUIL - ECUADOR

SOLICITO: Autorización para aplicar investigación

Prof. Miguel Washington Acurio Armas

SEÑOR DIRECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA BÁSICA "VÍCTOR ZEBALLOS MATA"

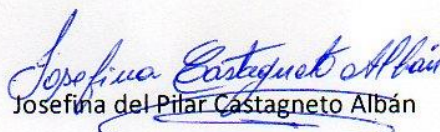
Yo, Josefina del Pilar Castagneto Albán, estudiante del Programa de Maestría en administración de la Universidad "César Vallejo" Sede Piura, con cédula N°0914697818, actualmente me encuentro en el curso Desarrollo del proyecto de Investigación; dentro de los requisitos indispensable para obtener mi Grado académico es necesario diseñar una tesis mi persona ha decidido investigar el tema titulado "Compromiso organizacional y Gestión educativa en la Unidad Educativa Básica " Víctor Zeballos Mata, Ecuador 2020", así mismo he seleccionado la comunidad educativa que representa su persona, para aplicar investigación lo cual solicito a usted se digne autorizarme dicha acción.

La investigación pertenece al enfoque cuantitativo, responde al tipo de estudio no experimental correlacional; por ende, aplicaré dos cuestionarios "Compromiso Organizacional" y "Gestión Educativa" a 20 docentes del nivel primario.

La fecha y hora sugerida para realizar estas actividades están programadas de la siguiente manera: lunes 12 de octubre en horario de horas 11:00 a.m. y martes 13 de octubre en horario de horas 11:00 a.m., se aplicará un formulario virtual que será enviado un enlace a sus correos.

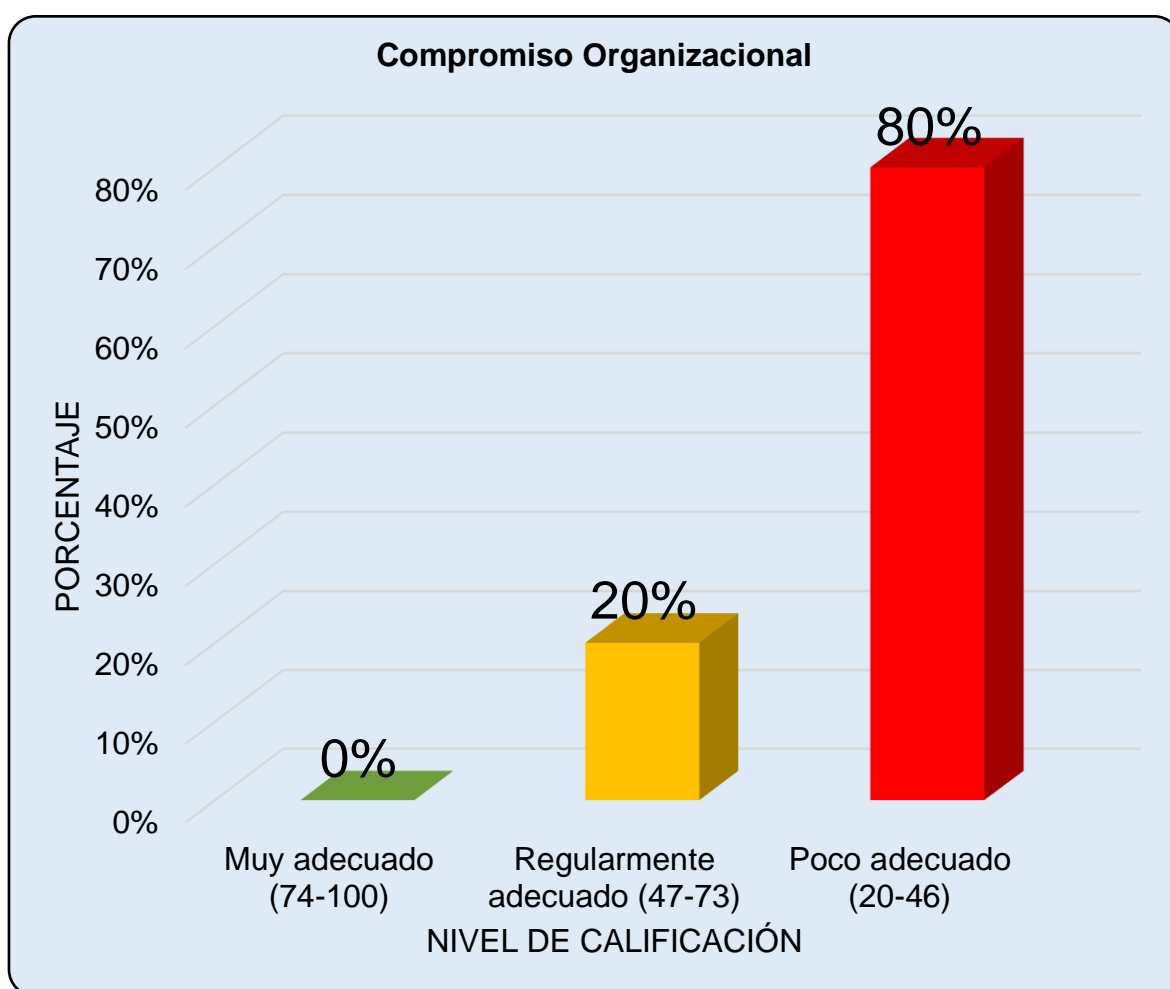
Por lo tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud.

Guayaquil, 02 de octubre del 2020

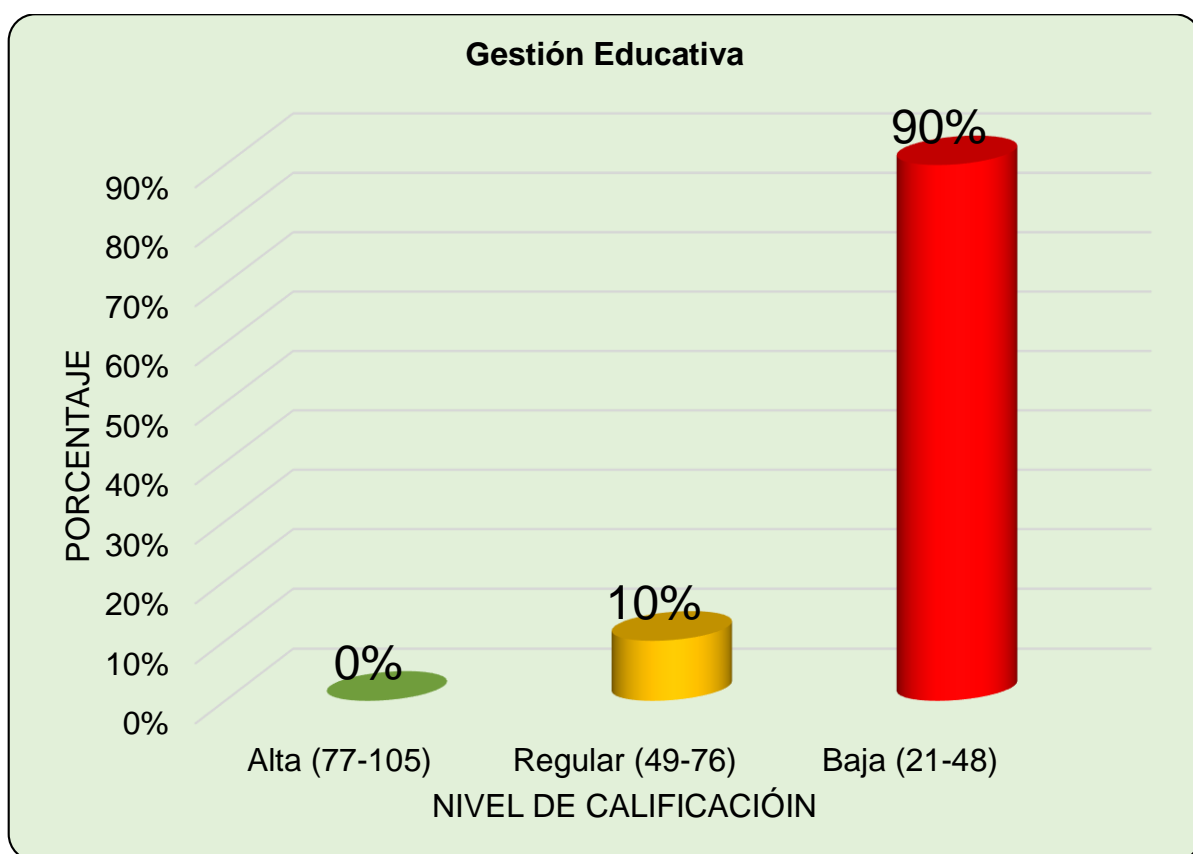

Josefina del Pilar Castagneto Albán
C.I.0914697818

Anexo 8: Figuras

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Compromiso Organizacional	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Muy adecuado	0	0
Regularmente adecuado	4	20
Poco adecuado	16	80
TOTAL	20	100



NIVEL DE CALIFICACIÓN	Gestión Educativa	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Alto	0	0
Regular	2	10
Bajo	18	90
TOTAL	20	100



Anexo 9 Matriz de consistencia del trabajo de investigación

TÍTULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	TABLAS	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
Formulación Del problema:	Establecer la relación entre compromiso organizacional afectivo y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020.	Existe relación significativa entre compromiso organizacional afectivo y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020.	Nº 6 y 12	Se contrasta con lo hallado por Lizote (2017) Las asociaciones entre constructos manifestaron que la dimensión afectiva del compromiso muestra una relación significativa con la satisfacción y el nivel más alto fue el Compromiso afectivo, con 4,47. A quien se le reconoce como el conjunto de los vínculos afectivos por parte de un empleado que le permite sentirse miembro de la organización, sintiendo orgullo y amor, esa sensación agradable, actuaciones que le ayuda ser resiliente y aprende a superar sus dificultades, va depender en gran medida de las situaciones ambientales, brindan oportunidades de crecimiento y reconocimiento del valor del trabajo (Orgambidez & Almeida, 2018).	Se estableció la existencia de relación entre compromiso organizacional afectivo y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020, hallándose un coeficiente de correlación de 0,8 y una significación a un nivel bilateral de 0,01, lo que nos demuestra que hay una correlación directa y significativa. Esto quiere decir que la forma como se desarrollen las acciones referidas al compromiso organizacional afectivo perturba la gestión educativa.	A los docentes participar de actividades que involucren un aprendizaje para desarrollar un mejor compromiso organizacional afectivo para promover una sana convivencia entre los integrantes de la comunidad educativa y así poder mejorar la gestión educativa para mejorar los aprendizajes en los educandos.
	Identificar la relación entre compromiso organizacional de continuidad y gestión educativa en la	Existe relación significativa entre compromiso organizacional de continuidad y gestión	Nº 7 y 13	Tello, L (2018) en su investigación concluye que un 38,1% posee compromiso de continuidad, el cual es conocido también compromiso instrumental, las perspectivas de los trabajadores de seguir o salir de la organización se cimientan en sus logros o cómo serían valorados, se relaciona con los	Se identificó que no existe relación entre la dimensión De continuidad y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020, al obtenerse un valor de 0,310 con una	A los miembros del Equipo directivo deben ejecutar planes de mejora para superar los niveles deficientes en el compromiso de continuidad que ayude a

	Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020.	educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020.		costos de salida de la organización y es cimentado sobre una base de relaciones y valores como elecciones potenciales (Guerrero, 2016).	significación bilateral de 0,184, lo que nos permite afirmar la no existencia de una correlación significativa.	fortalecer la gestión educativa.
	Estimar la relación entre compromiso organizacional normativo y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020.	Existe relación significativa entre compromiso organizacional normativo y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020.	Nº 8 y 14	Compromiso organizacional normativo, se relaciona con el deber ser, es decir poseer lealtad por la organización y reciprocidad hacia ella. En este tipo de compromiso se prioriza el respeto por normas, proceso de interacción y de socialización realizada por la persona con el grupo; incluye retribuciones obtenidas, reconocimientos alcanzados a lo largo del trabajo laboral, o apoyos que le hayan otorgado. Se direcciona a la disposición favorable por la organización, son acciones voluntarias, no se encuentran sostenidas por sistemas formales (Osorio, 2016).	Se estimó la relación entre compromiso organizacional normativo y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020, al observarse que el valor del coeficiente de correlación fue de 0,457 con una significación bilateral de 0,043, que nos lleva a concluir que existe una correlación directa y significativa en un nivel de 0,05.	A los integrantes de la comunidad Educativa deben tener mucho compromiso organizacional normativo para mejorar su gestión educativa participando de las diversas actividades que se propongan a nivel institucional donde se continúen perfeccionando el quehacer educativo en beneficio de sus estudiantes, por ende, mejorar la calidad educativa.
Objetivo general	Determinar la relación entre compromiso organizacional y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020.		Nº 5 y 11	También Palomino (2017) investigo que aproximadamente el 65,3% de todos los trabajadores del hospital mostró un compromiso organizacional de nivel medio. Esto indica que el compromiso	Se determinó que existe relación significativa entre compromiso organizacional y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor	A los miembros del distrito y de la Zona deben desarrollar talleres que permita a los integrantes de la Unidad Educativa

			<p>organizacional desde una perspectiva epistemológica presenta cierto lazo social establecido entre el colaborador y la empresa creando un vínculo afectivo de identidad que reincide en un grupo de propósitos comportamentales de proactividad, colaboración, responsabilidad extra y protección de la organización, si existe un mayor compromiso se logra mayor rendimiento en la empresa (Pohan et al, 2020).</p>	<p>Zevallos Mata, Ecuador 2020. Se encontró un coeficiente de correlación de 0,566 y una significación a un nivel 0,01 y la significación bilateral 0,009. En otras palabras, compromiso organizacional se relaciona de manera directa con la gestión educativa.</p>	<p>Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, mejorar los niveles de compromiso organizacional y gestión educativa.</p>
<p>Hipótesis general</p>	<p>Existe relación significativa entre compromiso organizacional y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Dr. Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020.</p>	<p>Casi parecido a lo encontrado por Miño & Quinde (2017), encontraron que existe relación entre el Clima Organizacional y satisfacción laboral del recurso humano. También Yangali et al. (2018) concluye que la correlación entre ambas variables es alta puesto que el valor del coeficiente de correlación de Pearson es 0,680 con el estadístico de la correlación de Pearson la variable toma de decisiones presentó un valor .491 de grado de correlación con la variable gestión educativa. El compromiso organizacional surge producto de la interacción social, permitiendo que la organización perdure como medio social, propicia momentos para que los empleados con niveles altos de compromiso puedan compartir información entre sí, también es un estado psicológico antecesor de actuaciones anheladas en la institución, como: proactividad, entusiasmo y conducta ciudadana, al mismo tiempo se corresponde con la socialización y la cultura de la organización Calderón et al. (2015).</p>			

Anexo 10: Matriz de base de datos

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL																GESTIÓN EDUCATIVA																																	
		AFECTIVO							D1	DE CONTINUIDAD					D2	NORMATIVO							D3	V1	DIMENSIÓN ORGANIZACIONA					D1	PEDAGOGÍA - DIDÁCTICA					D2	ADMINISTRATIVA					D3	COMUNITARIA						D3	V2	
ITEMS		1	2	3	4	5	6	7		8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	18	19			20	1	2	3	4		5	6	7	8	9		10	11	12	13	14		15	16	17	18	19	20			21
MUESTRA	1	4	4	4	4	4	4	2	26	4	3	4	3	3	4	21	3	3	3	3	3	3	3	21	68	3	3	4	4	4	18	3	4	3	4	4	18	4	4	3	2	4	17	4	4	4	4	4	24	60	
	2	1	2	2	2	2	2	2	13	2	2	1	1	1	1	8	1	2	1	2	1	2	2	11	32	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	18	48	
	3	1	2	2	2	2	2	2	13	2	2	1	1	1	1	8	1	2	1	2	1	2	1	10	31	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	18	48	
	4	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	7	20	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	6	16	
	5	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	40	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	12	32	
	6	2	1	2	1	2	1	2	11	1	2	1	2	1	2	9	2	1	2	1	2	1	2	11	31	2	1	2	1	2	8	2	1	2	2	1	8	2	1	2	2	1	8	2	1	2	1	2	1	9	25
	7	2	1	2	1	2	1	1	10	1	2	1	2	1	2	9	2	1	2	1	2	1	2	11	30	2	1	2	1	2	8	2	1	2	2	1	8	2	1	2	2	1	8	2	1	2	1	2	1	9	25
	8	2	1	2	1	2	1	1	10	1	2	1	2	1	2	9	2	1	2	1	2	1	2	11	30	2	1	2	1	2	8	2	1	2	2	1	8	2	1	2	2	1	8	2	1	2	1	2	1	9	25
	9	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	40	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	12	32	
	10	1	2	2	2	2	2	2	13	2	2	1	1	1	1	8	1	2	1	2	1	2	2	11	32	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	18	48	
	11	2	1	2	1	2	1	1	10	1	3	1	2	1	3	11	2	1	2	1	2	1	2	11	32	2	1	2	1	2	8	2	1	2	2	1	8	2	1	2	2	1	8	2	1	2	1	2	1	9	25
	12	2	1	2	1	2	2	3	13	1	3	1	2	1	3	11	2	1	2	1	2	1	3	12	36	2	1	2	1	2	8	2	1	2	2	1	8	2	1	2	2	1	8	2	1	2	1	2	1	9	25
	13	1	1	1	1	1	1	1	7	1	2	1	2	1	1	8	1	2	1	1	2	1	1	9	24	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	6	16	
	14	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	59	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	18	48	
	15	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	59	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	16	46	
	16	4	4	4	4	4	4	3	27	4	3	4	2	2	4	19	3	3	4	4	3	3	3	23	69	3	3	4	4	4	18	3	4	3	4	4	18	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	5	5	26	62
	17	3	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	1	11	1	2	1	2	1	2	2	11	37	2	2	3	3	3	13	2	2	3	3	3	13	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	3	16	42
	18	1	2	1	1	2	2	2	11	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	2	1	2	2	11	28	2	2	2	2	3	11	2	2	3	3	1	11	2	1	3	3	3	12	1	1	2	3	3	2	12	34
	19	1	2	1	2	1	2	1	10	2	2	2	3	3	3	15	3	2	2	2	2	1	1	13	38	1	1	1	1	1	5	1	2	2	1	2	8	2	2	1	1	1	7	1	2	2	1	2	10	23	
	20	2	1	2	1	2	1	1	10	1	3	2	2	1	3	12	2	2	2	1	2	1	2	12	34	2	1	2	1	2	8	2	1	2	1	1	7	1	1	2	2	1	7	1	1	1	2	2	2	9	24

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
		AFECTIVO							D1	V1	%	Nivel	DE CONTINUIDAD						D2	V1	%	Nivel	NORMATIVO								D3	V1	%	Nivel	V1	%	Nivel																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
		1	2	3	4	5	6	7					8	9	10	11	12	13					14	15	16	17	18	19	20																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
ITEMS		1	2	3	4	5	6	7																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			

GESTION EDUCATIVA																											
DIMENSIÓN ORGANIZACIONA					D1	PEDAGOGÍA - DIDÁCTICA					D2	ADMINISTRATIVA					D3	COMUNITARIA						D3	V2	%	Nivel
1	2	3	4	5		6	7	8	9	10		11	12	13	14	15		16	17	18	19	20	21				
3	3	4	4	4	18	3	4	3	4	4	18	4	4	3	2	4	17	4	4	4	4	4	4	20	53	50	Regular
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	15	45	43	Bajo
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	15	45	43	Bajo
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	15	14	Bajo
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	10	30	29	Bajo
2	1	2	1	2	8	2	1	2	2	1	8	2	1	2	2	1	8	2	1	2	1	2	1	7	24	23	Bajo
2	1	2	1	2	8	2	1	2	2	1	8	2	1	2	2	1	8	2	1	2	1	2	1	7	24	23	Bajo
2	1	2	1	2	8	2	1	2	2	1	8	2	1	2	2	1	8	2	1	2	1	2	1	7	24	23	Bajo
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	10	30	29	Bajo
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	15	45	43	Bajo
2	1	2	1	2	8	2	1	2	2	1	8	2	1	2	2	1	8	2	1	2	1	2	1	7	24	23	Bajo
2	1	2	1	2	8	2	1	2	2	1	8	2	1	2	2	1	8	2	1	2	1	2	1	7	24	23	Bajo
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	15	14	Bajo
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	15	45	43	Bajo
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	2	13	45	43	Bajo
3	3	4	4	4	18	3	4	3	4	4	18	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	5	5	22	55	52	Regular
2	2	3	3	3	13	2	2	3	3	3	13	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	3	13	39	37	Bajo
2	2	2	2	3	11	2	2	3	3	1	11	2	1	3	3	3	12	1	1	2	3	3	2	11	34	32	Bajo
1	1	1	1	1	5	1	2	2	1	2	8	2	2	1	1	1	7	1	2	2	2	1	2	9	20	19	Bajo
2	1	2	1	2	8	2	1	2	1	1	7	1	1	2	2	1	7	1	1	1	2	2	2	8	22	21	Bajo

Anexo 11: Fotos

